

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»

Институт педагогики и психологии детства

Кафедра теории и методики обучения естествознанию, математике и
информатике в период детства

**Презентация диссеминационных продуктов дошкольной
образовательной организации как средство обеспечения изменений в
системе управления в условиях внедрения федерального
государственного образовательного стандарта дошкольного
образования**

Выпускная квалификационная работа
(магистерская диссертация)

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой Л.В. Воронина

(дата) (подпись)

Исполнитель:
Крашенинникова Ирина
Александровна
обучающийся МДО-1501z группы

(подпись)

Руководитель ОПОП:

(подпись) Л.В. Моисеева

Научный руководитель:
Моисеева Людмила Владимировна
профессор, доктор педагогических
наук

(подпись)

Екатеринбург 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	16
1.1. Особенности и свойства системы управления организации.....	16
1.2. Изменения в системе управления образовательной организации.....	26
1.3. Диссеминация как средство распространения инноваций.....	35
Выводы по первой главе.....	53
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ВЛИЯНИЯ ДИССЕМИНАЦИОННОГО ПРОДУКТА НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	55
2.1. Анализ системы управления МАДОУ 394.....	55
2.2. Презентация диссеминационного продукта и изменения в системе управления ДОО.....	69
2.3. Сравнительный анализ по результатам презентации диссеминационного продукта в МАДОУ 394.....	79
Выводы по второй главе.....	90
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	92
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ.....	95
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	106
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	113
ПРИЛОЖЕНИЕ 3.....	122

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. За последние годы в дошкольном образовании произошли значительные реформы, обеспечившие изменение концептуальных основ данного вида образования, приняты важные решения, не только расширяющие права и возможности педагогов, но и повышающие уровень требований к современному воспитателю дошкольной образовательной организации, определены основные направления по достижению принципиально нового качества дошкольного образования.

Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" отмечено, что дошкольное образование впервые стало самостоятельным уровнем общего образования. Это признание значимости дошкольного образования в развитии ребенка – с одной стороны, и повышение уровня требований к организации и качеству дошкольного образования с другой. Уровень требований, которым должно соответствовать современное дошкольное образование сегодня нормативно закреплён в ряде документов федерального уровня. Основными из них являются Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (далее по тексту ФГОС ДО), утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г. № 1155, профессиональный стандарт педагога: воспитателя, учителя, осуществляющих педагогическую деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н., профессиональный стандарт руководителя образовательной организации (управление в сфере образования), утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 23 января 2013 г. № 23.

Предполагается, что введение названных документов обеспечит значительные позитивные изменения всего дошкольного образования за счет повышения уровня профессиональной компетентности руководителей и педагогов дошкольных образовательных организаций (далее ДОО), смены приоритетов в деятельности современных ДОО, обновления содержания дошкольного образования. Одним из важнейших результатов действия этих документов видится изменение организационного аспекта управления, а именно: основным направлением деятельности руководителя ДОО должен стать постоянный поиск новых форм, методов и содержания организационно-управленческой работы с целью обеспечения повышения результативности дошкольного образования и получения принципиально нового его качества. Возникновение разнообразных и вариативных систем управления ДОО должно привести к эффективному решению поставленных задач.

Систему управления ДОО можно рассматривать как совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, скоординированных, взаимосвязанных между собой управленческих процессов, применение эффективных методов управления, направленных на достижение значимой цели организации с одной стороны и как совокупность составляющих ее подсистем: структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемы саморазвития с другой.

Структурно-функциональная подсистема представляет собой совокупность административно-управленческих подразделений, исполнителей и методов, с помощью которых осуществляется управленческое воздействие. Информационно-поведенческая подсистема отражает идеологию, интересы и устремления работников управления, характер управленческого труда и степень его организованности. Подсистема саморазвития отражает наличие в системе управления таких качеств, как стремление к самосовершенствованию, гибкость и адаптивность к

изменениям, ориентация на новшества, поиск, разработка и ускоренное внедрение прогрессивных идей в практику.

Поэтому в современных социально экономических условиях и условиях реализации ФГОС ДО именно подсистема саморазвития способна обеспечить режим развития ДОО и ее изменения, направленные на получение нового качественного состояния.

Каждый руководитель ДОО систему управления вверенной ему образовательной организации обязан организовать на основе требований государства и уполномочен делать это в соответствии с собственными представлениями о миссии, целях, задачах и стратегии современной образовательной организации, которые должны быть основаны на принципах динамизма, вариативности организационных форм, гибкого реагирования на потребности общества и личности.

Целевая ориентация деятельности руководителя и всей организации, где цель организации представляется в виде конкретного образа желаемого (ожидаемого) результата, который организация реально может достичь к четко определенному моменту времени [57]. Стратегия организации — это основные ориентиры в деятельности организации и используемые для этого ресурсы. В объединенном виде цели и стратегия представлены миссией организации. Миссия организации это видение ее предназначения, определение того, ради чего она существует, определение черт своеобразия и оригинальности своей деятельности [35].

Исполнение требований федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (№ 273-ФЗ от 29.12.2012 г.), профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования) и ряда других современных нормативных актов требует от руководителей образовательных организаций высокого уровня профессионализма, широкого диапазона знаний, наличия новых управленческих навыков и готовности применять новые методы управления.

Иными словами, руководитель дошкольной организации «...должен управлять деятельностью и развитием образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями образования; обязан обеспечивать реализацию федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования; непрерывно повышать качество образования образовательной организации; создавать условия для внедрения инноваций; обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения, направленных на улучшение работы образовательного учреждения и повышение качества образования; управлять маркетинговой деятельностью образовательной организации; руководить изменениями и инновациями деятельности образовательной организации; поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе; формировать эффективный стиль собственного поведения и поведения педагогов для осуществления изменений в образовательной организации» [58].

Таким образом, успешность решения образовательной организацией, задач определяющих политику государства в сфере образования зависит от умения, способности, готовности и руководителя оперативно и избирательно ориентироваться на рынке нововведений. Совершенствование подсистемы саморазвития определяет главное направление в деятельности современного руководителя – это умение работать с инновациями, которое предполагает не только непосредственное внедрение инноваций. Для получения желаемого результата, а в данном случае достижения позитивных изменений в системе управления ДОО работа с инновациями должна характеризоваться системностью, упорядоченностью и прогнозируемостью, и включать в себя самый широкий спектр видов деятельности с ними: поиск, разработку, анализ, отбор, апробацию, распространение, мониторинг результативности и полученных эффектов [27].

Вопросы управления системой образования являлись и до сих пор являются предметом исследований достаточно большого количества ученых

– В. Г. Алямовской, К. Ю. Белой, О. А. Князевой, Р. М. Литвиновой, Е. М. Марича, И. А. Марича, И. А. Малашихиной, М. Д. Маханевой, Т. П. Морозовой, А. И. Остроуховой, Л. В. Поздняка, В. С. Собкина и других.

Труды ученых исследователей, таких как Г. Мицберг, О. С. Виханский, К. В. Антипов, М. А. Чернышева, А. М. Долгоруков, И. К. Ларионов и др. посвящены рассмотрению общих вопросов управления организацией и выявлению закономерностей ее развития, попытки обосновать и разработать концепция научного управления содержатся в работах Ф. Тейлора, А. Файоля, В. Г. Афанасьева и др.

Методологические подходы к эффективному управлению образованием, подходы к организации деятельности руководителя с целью повышения качества образования и развития культуры управленческой деятельности достаточно подробно рассмотрены учеными М. В. Богуславским, Ю. А. Зубок, М. П. Карпенко, А. П. Егоршиным, В. П. Фоминой, Н. М. Яковлевым, Б. С. Касаевым, К. Ю. Белой, Т. И. Шамовой и др.

Инновационные процессы, их особенности, закономерности, эффекты в образовании интересуют и продолжают интересовать таких ученых как Л. Н. Абдуллина, К. Ангеловски, А. В. Бельков, Е. Г. Ефимова, Г. В. Ильяхинская, М. В. Кларин, Т. М. Ковалёв, С. А. Кузнецова, В. Я. Ляудис, В. С. Лазарев, Н. П. Макаркин, Л. В. Моисеева, Л. С. Подымова, М. М. Поташник, С. К. Сергеев, В. И. Слободчиков, О. Г. Хомерик, А. В. Хуторской, В. А. Шаповалов, Т. И. Шамова, Н. Р. Юсуфбекова, Е. А. Ямбург.

Таким образом, вопросы управления системой дошкольного образования на сегодняшний день учеными исследователями рассмотрены с разных сторон: и с точки зрения системного подхода, и функций управленческой деятельности, и факторов и механизмов, обеспечивающих качество деятельности учреждения, и проблем достижения и оценки результата дошкольного образования и т.д. и т.п.

Однако, в ходе проведенного нами ретроспективного анализа литературы, посвященной проблемам обеспечения изменений в системе управления образовательных организаций, нами было выявлено, что исследований, в которых бы закономерности и условия подсистемы саморазвития рассматривались в качестве приоритетных, как обеспечивающих инновационное развитие ДОО очень немного. А работы, посвященные рассмотрению современных и наиболее эффективных способов, форм и средств распространения инноваций с целью изменений в системе управления образовательной организации практически отсутствуют.

В Концепции Федеральной программы развития образования на 2016-2020 годы по этому поводу отмечается: «За последнее десятилетие в Российской Федерации успешно завершена целая серия проектов в области образования, финансирование которых проходило как из бюджетных, так и из внебюджетных источников. Общим существенным недостатком этих проектов является отсутствие средств и механизмов распространения их результатов, слабое внедрение в образовательную практику» [37].

В этой связи актуальность и значимость рассмотрения круга проблем, связанных с эффективным распространением и освоением современных образовательных ресурсов, инновационная направленность которых служит достижению современного качества образования не вызывает сомнений.

Распространение в широкие массы педагогической общественности: инновационного педагогического опыта может и должен обеспечить системные изменения по основным направлениям развития дошкольного образования. Поэтому поиск эффективных способов и средств пропаганды и распространения инновационного педагогического опыта с целью его дальнейшего применения в повседневной педагогической деятельности достаточно серьезная задача научной общественности, органов управления образованием, методических формирований различного уровня.

Таким образом, актуальность рассматриваемой проблемы *социально-педагогическом уровне* обусловлена потребностью дошкольной педагогики в

разработке и внедрению лучших образцов педагогической практики с целью получения нового качества дошкольного образования, соответствующего требованиям ФГОС ДО.

На научно-теоретическом уровне актуальность проблемы обусловлена недостатком теоретических разработок и исследований, связанных с определением критериальной основы инноваций, которые позволили бы педагогам практикам выявить такие предложения, которые действительно могут обеспечить инновационные изменения.

На научно-методическом уровне актуальность проблемы обусловлена необходимостью успешной диссеминации инновационной практики в широкие массы педагогической общественности и отсутствием разработанных и апробированных технологий процессов распространения инновационных идей, методов осуществления распространения продуктов и (или) результатов опыта инновационной деятельности до целевой аудитории.

Анализ нормативных и концептуальных документов, литературных источников по теме исследования, особенностей разных систем управления современной образовательной организацией, факторов влияющих на процесс изменений в системе управления позволили выявить факт отсутствия целостной системы в дошкольном образовании распространения инновационного педагогического опыта. Так нами было выявлено следующее противоречие: с одной стороны необходимость реализации ФГОС ДО путем внедрения инноваций, обеспечивающих изменения в системе управления и отсутствием единых требований к содержанию и качеству инновационного педагогического опыта, а также к его технологичному представлению педагогическому сообществу с использованием обновлённых форм диссеминации с другой.

Данное противоречие позволило определить **проблему** настоящего исследования: отсутствие разработанной технологии диссеминации инновационного продукта в профессионально педагогической среде, приводящей к изменениям системы управления ДОО.

Относительно недавно появившийся в педагогическом лексиконе термин диссеминация означает «распространение результатов, обобщение опыта и распространение полученных результатов в процессе сотрудничества» [23].

Недостаточный уровень развития диссеминационных процессов, необходимость осуществления диссеминации с целью изменений системы управления ДОО в условиях внедрения ФГОС ДО, поиск наиболее эффективных средств и форм диссеминации – в совокупности эти факторы определили тему нашего исследования: «Презентация диссеминационных продуктов ДОО как средство обеспечения изменений в системе управления в условиях внедрения ФГОС».

Основная идея настоящего исследования состоит в определении роли, разработке технологии и требований к презентации инновационных продуктов, вызывающих такие изменения в системе управления ДОО, которые способствуют достижению определенного ФГОС ДО уровня дошкольного образования.

Цель исследования – теоретически обосновать и разработать методические рекомендации к осуществлению процесса диссеминации, обеспечивающего изменения в системе управления дошкольной образовательной организации с целью повышения качества образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС ДО.

Объект исследования – система управления ДОО.

Предмет исследования – диссеминация инновационного продукта как средство изменений в системе управления ДОО.

Гипотеза исследования: в условиях внедрения ФГОС презентация диссеминационных продуктов будет являться эффективным средством обеспечивающим изменения в системе управления если:

— будут определены факторы инновационных изменений в системе управленческой деятельности руководителя образовательной организации;

— диссеминация будет рассмотрена как фактор, обеспечивающий изменения в системе управления современной дошкольной образовательной организацией;

— будет разработаны методические рекомендации диссеминационного процесса.

Задачи исследования:

1. Рассмотреть особенности и свойства системы управления дошкольной образовательной организацией и факторы, обеспечивающие ее изменение.

2. Выявить признаки и критерии инновационных продуктов обеспечивающих изменения в системе управления дошкольной образовательной организацией.

3. Выявить сущность процесса диссеминации как современного средства обеспечения инновационных изменений в системе управления ДОО на примере МАДОУ № 394.

4. Рассмотреть презентацию как эффективное средство диссеминации инновационного педагогического опыта.

5. Разработать методические рекомендации к разработке презентации диссеминационных продуктов.

Теоретико - методологическую основу исследования составляют:

— теоретические положения, определяющие управление как целеустремлённую деятельность всех субъектов, направленную на обеспечение становления, стабилизацию, оптимального функционирования и обязательного развития дошкольной организации (Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко);

— основные подходы к оптимизации управления отражены в работах исследователей В. П. Симонова, Р. Л. Кричевского, Т. И. Шамовой;

— сущность управления, отмечают многие авторы (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, Т. И. Шамова, Н. В. Кузьмина) выражается через его

функции, в которых определён круг деятельности, её содержание, виды, назначение и роль;

— исследователи Бианкина А. О, Казенков О. Ю., Орехов В. И., Орехова Т. Р., Яковлев С. С. отмечают, что изменения целей организации в первую очередь коснутся ее структуры.

Нормативно – правовую базу исследования составили: Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г., «Концепция дошкольного воспитания», «Федеральные государственные требования к структуре основной общеобразовательной программы дошкольного образования», «Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования».

Основные этапы опытно-поисковой деятельности и база исследования. Опытнo-поисковая деятельность проходила на базе муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения г. Екатеринбурга детский сад №394.

На первом этапе, проблемно-поисковом, происходило всестороннее рассмотрение современного состояния проблемы методического обеспечения диссеминационных процессов в системе дошкольного образования; были изучены философские, нормативно-правовые и психолого-педагогические научно-исследовательские материалы по проблеме исследования; определены основные направления и аспекты исследования, разработан план исследования, проанализированы основополагающие научные термины и понятия, отражающие суть исследования, сделано теоретическое обоснование возможности инновационных изменений в системе управления современной дошкольной образовательной организацией средствами диссеминации.

На втором этапе, опытно-поисковом, была проанализирована система управления МАДОУ №394, определены методические подходы к процессу диссеминации инноваций, были разработаны методические рекомендации к презентации диссеминационных продуктов в ДОО.

На третьем, рефлексивно-обобщающем, были сделаны выводы о практической возможности достижения инновационных изменений в системе управления современной дошкольной образовательной организацией средствами диссеминации, о продуктивности и эффективности процесса диссеминации при условии соблюдения и выполнения требований и правил презентации диссеминационных продуктов.

Научно-теоретическая новизна работы состоит в:

- расширении представлений о способах и средствах внедрения инноваций в образовательную среду дошкольных образовательных организаций;
- определении диссеминации как фактора, обеспечивающего инновационное изменение системы управления образовательной организацией;
- обосновании возможности удовлетворения требований ФГОС ДО средствами диссеминации инноваций, обеспечивающих изменения в системе управления образовательной организации.

Практическая значимость исследования заключается в

- доказательстве результативности диссеминации как современного средства распространения инновационного опыта, обеспечивающего изменения в системе управления;
- в разработке и апробации методических рекомендаций к презентации диссеминационных продуктов в ДОО с целью распространения и освоения передового педагогического опыта и достижению современного качества образования.

Результаты исследования могут быть использованы руководителями образовательных организаций, а также в программах профессиональной подготовки и переподготовки руководителей и педагогов в целях распространения инновационной практики на широкие массы педагогической общественности. Инновационный педагогический опыт

может и должен служить обеспечению системных изменений по основным направлениям развития образования в Российской Федерации.

На защиту выносятся следующие положения:

— Изменения в системе управления дошкольной образовательной организацией являются фактором, способствующим достижению нового качества образования.

— Диссеминация является эффективным средством распространения инноваций, обеспечивающих изменения в системе управления ДОО.

— Для достижения изменений в системе управления дошкольной организацией, обеспечивающих новое качество дошкольного образования презентация диссеминационных продуктов должна соответствовать определенным требованиям и правилам.

Обоснованность и достоверность результатов исследования обеспечивается соответствием проблемы и методологии ее исследования, полнотой рассмотрения объекта исследования, как на теоретическом, так и экспериментальном уровнях, охватывающих его сущностные характеристики, применением комплекса методов, адекватных предмету исследования, продолжительностью и тщательной подготовкой практического этапа исследования.

Апробация и внедрение в практику результатов исследования осуществлялись посредством:

— личного участия автора в проектировании и осуществлении опытно-поисковой работы в учреждении, выступающем базой исследования;

— создания и апробирования методического обеспечения и рекомендаций к презентации диссеминационных продуктов ДОО;

— участия в педагогических советах, семинарах, конференциях, организуемых в учреждениях, выступающих базой исследования и

проведения обучающих семинаров и занятий для педагогов МАДОУ «Детский сад №394» г. Екатеринбург;

— личного участия и публикаций автора в научно-практических и научно-методических конференциях различного уровня – международного, федерального и регионального. Возможность распространения опыта и его практического внедрения обеспечивается публикациями автора в сборниках материалов конференций различного уровня. Всего по теме исследования опубликовано 2 работы, включенных в перечень РИНЦ.

Структура работы и ее объем. Диссертационная работа включает введение, две главы, заключение, библиографический список и приложения, содержит таблицы и схемы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1.1. Особенности и свойства системы управления организации

Отечественная система образования является важным фактором сохранения места России в ряду ведущих стран мира, ее международного престижа как страны, обладающей высоким уровнем культуры, науки, образования. Основной целью реформирования и модернизации системы российского образования является повышение его качества, доступности и эффективности [33]. Для достижения обозначенной цели и в соответствии с требованиями федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» был разработан Федеральный государственный стандарт дошкольного образования.

Названный стандарт включает в себя требования к структуре и объему основных образовательных программ, к условиям реализации основных образовательных программ (в т. ч. кадровым, финансовым, материально-техническим и др.) и к результатам освоения основных образовательных программ, которые предполагают достижение дошкольным образованием нового качества.

Очевидно, что все эти требования образовательная организация может удовлетворить только при условии наличия в ней эффективной системы управления [42].

Исследователи рассматривают любую образовательную организацию как сложную социально-педагогическую систему, состоящую из множества элементов, находящихся в связях и отношениях друг с другом, образующих определённую целостность, единство. Система обладает рядом признаков и предполагает целостность взаимосвязанных компонентов, имеющих особую связь со средой и являющихся частью системы более высокого порядка.

Одним из элементов целостной системы образовательной организации является ее система управления [41].

Систему управления ДОО можно рассматривать как совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а именно, скоординированные, взаимосвязанные между собой управленческие процессы, методы управления, направленные на достижение значимой цели организации с одной стороны и как совокупность составляющих ее подсистем: структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемы саморазвития с другой [44].

Структурно-функциональная подсистема представляет собой совокупность административно-управленческих подразделений, исполнителей и методов, с помощью которых осуществляется управленческое воздействие. *Информационно-поведенческая* подсистема отражает идеологию, интересы и устремления работников управления, характер управленческого труда и степень его организованности. Подсистема *саморазвития* отражает наличие в системе управления таких качеств, как стремление к самосовершенствованию, гибкость и адаптивность к изменениям, ориентация на новшества, поиск, разработка и ускоренное внедрение прогрессивных идей в практику [44].

Создание оптимально функционирующей управляющей системы в ДОО является определяющим условием для достижения конечной цели дошкольной образовательной организации по созданию условий для полноценного гармоничного развития, воспитания и обучения каждого ребёнка на уровне его индивидуальных возможностей.

Рассмотрим основные положения управленческой системы в дошкольной образовательной организации более подробно.

В управленческой литературе трактовки понятия «управление» достаточно большое разнообразие.

Первая позиция отражает многоцелевой подход, т.е. управление рассматривается как целеустремлённая деятельность всех субъектов,

направленная на обеспечение становления, стабилизации, оптимального функционирования и обязательного развития дошкольной организации [88].

Подобные определения, отмечают Т.И.Шамова, Т.М.Давыденко являются важными с точки зрения выделения управления как одного из видов социальной деятельности, имеющей в качестве своей цели получение определённого результата.

Исследователи, рассматривающие систему управления с этой позиции, отмечают несколько ведущих целей управленческой деятельности.

Первая цель – становление, создание управляемой и управляющей систем (создание оптимальной для конкретных обстоятельств и условий, целостной, самобытной авторской педагогической системы).

Вторая цель – поддержание всех свойств системы, её упорядочение и стабилизация.

Третья цель – обеспечение оптимального функционирования системы.

Четвёртая цель – развитие системы, перевод её из существующего в новое, качественно более высокое состояние [88].

Вторая позиция. Исследователи, рассматривают систему управления организацией управление как совокупность систем разного уровня и порядка, и суть управления сводится к «управлению воздействием» одной системы на другую, отражая тем самым системный подход к сущности системы управления [21].

Третья позиция отражает, прежде всего, деятельностно-коммуникативную составляющую системы управления, определяя управление как взаимодействие субъектов. Такое понимание взаимодействия предполагает взаимное изменение управляющих и управляемых, и сам процесс взаимодействия как смены его состояний, что соответствует реальной управленческой практике [28].

Четвертая позиция отражает функциональный подход. Сущность управления, отмечают авторы (В. С. Лазарев, М. М. Поташник, Т. И.

Шамова) выражается через его функции, в которых определён круг деятельности, её содержание, виды, назначение и роль [41,59,88].

Например, Е. Б. Кузнецова определяет систему управления и саму управленческую деятельность как совокупность пяти следующих функций:

- проектировочной, которая предполагает формулирование целей и задач, изменение разнообразных планов и задач;
- конструктивной – суть которой состоит в моделировании разнообразных ситуаций;
- организаторской, в которой реализуется исполнительская деятельность управляющего;
- коммуникативная – нацелена на построение необходимых взаимоотношений и связей между субъектами управления [40].

Функциональный подход к управлению позволяет практикам целостно представлять свою деятельность в виде управленческого цикла.

Пятая позиция, отражающая процессуальную сторону управления, позволяет рассматривать систему управления в качестве процесса. Управление как процесс, отмечает В.Я. Якунин, представляет собой последовательность стадий, состояний, этапов развития, совокупность действий руководителя для достижения цели. Среди основных управленческих действий он выделяет следующие: сбор информации, прогнозирование, принятие решения, организацию исполнения, коммуникацию, контроль, коррекцию [94].

В современных условиях внедрения ФГОС ДО роль научных основ управления дошкольной организацией возросла. Это связано с развитием вариативности содержания дошкольного образования; с расширением научных знаний в области воспитания, обучения детей и управления этими процессами; с включением в систему непрерывного образования дошкольного; с повышением требований к уровню квалификации педагогических кадров; с усилением роли субъективного фактора в системе дошкольного образования.

Без целенаправленного и научно обоснованного управления сегодня невозможно обеспечить благоприятные условия для продуктивной творческой деятельности коллектива дошкольной организации [88].

По мнению ученых, управлять научно, значит выявлять закономерности, прогрессивные тенденции в педагогическом процессе и планировать его в соответствии с этими тенденциями и учетом объективных возможностей.

Под управлением дошкольной организацией понимают целенаправленную деятельность, обеспечивающую согласованность труда педагогического коллектива; научно обоснованное воздействие на педагогов-воспитателей, обслуживающий персонал, детей, родителей и общественность в целях оптимального решения проблем воспитания и обучения детей дошкольного возраста [88].

Знание об особенностях социально-педагогических систем, их закономерностях позволяет обеспечить успешное управление дошкольной организацией в современных условиях.

В том, что основное предназначение системы управления – это обеспечение устойчивости и целостности деятельности организации, мнение ученых единодушно. Об устойчивости можно говорить тогда, когда заданное направление выдерживается, несмотря на постоянно изменяющиеся обстоятельства. О целостности — когда все элементы системы взаимосвязаны между собой, их взаимодействие скоординировано и направлено на достижение значимой цели организации, в этом случае систему управления целесообразно рассматривать не на уровне отдельных работников и их способностей, а на уровне свойств системы управления.

К основным свойствам систем управления большинство исследователей, как правило, относят:

1. *Неаддитивность*. Иными словами не тождественность общей системы управления совокупности входящих в нее элементов (ее подсистем). При рассмотрении организации в качестве системы ее нельзя рассматривать с

позиции набора характеристик отдельных подразделений. Свойство неаддитивности выражается в категориях целостной системы, а не суммы ее частей. Данное положение подтверждается тем фактом, что в случае разрыва, например, информационных связей между элементами системы, исходные качества системы неизбежно утрачиваются, и даже если при этом характеристики составляющих подсистем сохраняются, то в итоге все равно система приобретает новые качества.

2. *Эмерджентность*. Проявляется в том, что целевые установки всей системы чаще всего не совпадают с целевыми функциями ее подсистем. То есть, только в результате взаимодействия компонентов системы возможно проявление свойств целого.

3. *Синергичность* – свойство системы, означающее направленность действий, приводящих к усилению конечного результата. При хорошем согласовании подсистем в процессе активного обмена энергией, веществом, информацией внутри самой системы и окружающей средой возрастает степень упорядоченности системы, усиливается ее синергичность. В этом случае конечный результат определяется высоким согласованием действий различных подразделений (подсистем).

4. *Мультипликативность*. Это свойство выражается в обладании взаимодействий между элементами способностью к умножению, а не сложению. В положительной ситуации управления, это свойство очень желательно, а вот в ситуации деструкции мультипликативность является причиной стремительного саморазрушения системы.

5. *Целостность*. Обозначает выполнение каждым элементом системы определенных функций при сохранении генерального направления. Целостностью системы определяется степень устойчивости функционирования системы даже при невысокой структурной сложности.

6. *Обособленность*. Данное свойство характеризует относительную изолированность, автономность подсистем. Свойство обособленности проявляется при определении сфер компетентности, границ, полномочий и

ответственности между элементами системы, иногда с целью выделения подсистем.

7. *Централизованность* – данное свойство является показателем рационального соотношения элементов в системе и процессов централизации-децентрализации в управлении ею. От степени выраженности данного свойства зависят показатели авторитарности и демократичности управления.

8. *Адаптивность*. Способность системы изменяться сохраняя при этом эффективное и стабильное функционирование, независимо от характера воздействий факторов внешней среды или внутренних обстоятельств. Система, характеризующаяся оптимальной структурой, высоким уровнем упорядоченности связей элементов (организацией), достаточным ресурсным обеспечением, гибким управлением – высокоадаптивна.

9. *Совместимость*. Свойство, отражающее степень взаимоадаптивности элементов системы. Пример совместимости в системе управления – оптимальный социально-психологический климат в группе.

10. *Обратная связь*. Свойство информационного обращения в системе, определяемое направлением информационного потока. Системы с обратной связью более приспособлены к работе в ситуациях с напряженной, повышенной ответственностью. Эффективная реализация обратной связи возможна при условии высокой предсказуемости поведения, функционирования системы [79].

Рассмотренные свойства являются первичными и фундаментальными. На их основе в различных комбинациях или рекомбинациях исследователи выводят другие, частные, производные по отношению к ним свойства больших и малых систем управления, среди которых в рамках темы нашего исследования более подробного рассмотрения требует свойство динамичности.

Динамичность – это свойство, выражающееся в способности системы воспринимать управляющее воздействие и переходить в качественно новое

состояние, причем этот переход осуществляется не мгновенно, а в результате определенного процесса, называемого переходным. Динамичность системы управления обеспечивает возможность ее оперативной перестройки при возникновении организационных изменений в учреждении [86].

Любые воздействия среды оказывают возмущающее действие на систему, стремясь нарушить ее. В самой системе также могут появиться возмущения, которые стремятся разрушить ее «изнутри». Например, в организации нет достаточного количества квалифицированных кадров, отсутствует по разным причинам ряд ответственных работников, плохие условия работы и т.д. К внешним возмущениям следует отнести указы вышестоящих организаций, изменения ситуаций на рынке, экономические и политические факторы.

С целью обеспечения быстрого перестроения системы в условиях изменения среды в системе управления должен быть элемент, фиксирующий факт появления возмущения; система должна обладать минимально допустимой инерционностью, чтобы своевременно принимать управленческие решения, в системе управления должен быть элемент, фиксирующий факт упорядочения состояния системы в соответствии с изменившимися условиями [77].

Динамичность как свойство системы управления дошкольной организацией классифицируется по разным основаниям, например, в зависимости от:

- 1) *источников, порождающих изменения* (порожденные факторами внешней среды и порожденные факторами внутренней среды организации);
- 2) *вероятности событий* (непредвиденные (спонтанные) изменения и планомерные (целенаправленные) изменения);
- 3) *направленности действия изменения во времени* (стратегические, тактические, оперативные, стабилизационные);

4) *подхода к управлению изменениями* (эволюционные (постепенные) изменения, революционные изменения (кардинальные, быстрые, предполагающие полное обновление);

5) *элементной направленности в составе организационной системы управления* (ориентированные на цели (обычно реализуются в управлении по целям), ориентированные на задачи (управление по результатам), ориентированные на организационную структуру (структурно-функциональное управление), ориентированные на технологию (технологическое управление), ориентированные на поведение персонала (управление организационным поведением командообразованием), ориентированные на опыт (управление через контрольные сравнения — бенчмаркинг);

6) *форм проведения изменений* (фронтальные, групповые, индивидуальные);

7) *направленности в составе процесса управления* (изменения, связанные с планированием, с организацией процесса управления, контроля, мотивации, связанные с коммуникацией, с технологиями принятия решений);

8) *радикальности и глубины преобразований* (изменения, связанные с перестройкой организации, радикальные изменения, умеренные изменения, частичные (слабые) изменения);

9) *качества и результатов преобразований* (прогрессивные и регрессивные).

Итак, динамичность системы управления проявляется в постоянном активном изменении всего процесса управления.

Обобщая все вышеизложенное необходимо отметить, что:

1. Создание оптимально функционирующей управляющей системы в ДОО является определяющим условием для достижения конечной цели дошкольной образовательной организации по созданию условий для полноценного гармоничного развития, воспитания и обучения каждого ребёнка на уровне его индивидуальных возможностей.

2. При достаточно большом разнообразии подходов к рассмотрению понятия «управление» мнение ученых – исследователей однозначно: – знание особенностей социально-педагогических систем, их закономерностей позволяет обеспечить успешное управление дошкольной организацией в современных условиях.

3. Систему управления образовательной организации составляют элементы управления, связанные между собой разнообразными связями. От их количества, качества и особенностей взаимодействия зависят свойства системы управления, которые обязательно проявляются комплексно и одновременно т.е. системно.

4. Система управления дошкольной образовательной организации подчиняется всем закономерностям и отвечает всем характеристикам систем и представляет собой совокупность скоординированных, взаимосвязанных и взаимозависимых управленческих процессов, методов управления, направленных на достижение значимой цели организации и как совокупность подсистем: структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемы саморазвития. При этом именно подсистема *саморазвития* отражает наличие в системе управления таких качеств, как стремление к самосовершенствованию, гибкость и адаптивность к изменениям, ориентация на новшества, поиск, разработка и ускоренное внедрение прогрессивных идей в практику.

5. Возможность оперативной перестройки системы управления дошкольной образовательной организации обеспечивает такое свойство системы как динамичность. В зависимости от целей, задач и основного назначения изменения для различных элементов системы будут разными. В соответствии с выше рассмотренными свойствами и закономерностями системы управления любые изменения неизбежно получают свое отражение на всех уровнях, во всех составляющих элементах системы, сказываются на характере всех взаимосвязей между элементами системы – это означает, что

в результате изменяется вся система в целом, приобретая все новые качественные характеристики.

Отсюда очень важным является деятельность по управлению изменениями и прогнозированию их последствий.

Таким, образом, дошкольная образовательная организация – многослойное системное образование, каждый компонент которого нуждается в управлении и успешность всей работы, направленной на достижение поставленных государством и обществом перед системой образования целей целиком и полностью зависит от сложившейся системы управления в каждой образовательной организации.

1.2. Изменения в системе управления образовательной организации

В предыдущем разделе нами были рассмотрены общие закономерности и свойства систем управления и установлено, что все они справедливы и применимы для системы управления дошкольной образовательной организацией.

Современные условия жизни нашего общества, характеризующиеся высокой динамичностью, требуют осознания того, что в окружающем нас мире нет ничего постоянного и неизменного, что сегодня для обеспечения успешной деятельности организации необходимо постоянно и нужным образом меняться. Глобальные изменения определяют трансформацию сфер общественной жизни, а задача отдельно взятой образовательной организации в целях самосохранения и продолжения дальнейшего успешного функционирования состоит в способности быстро адаптироваться к новым требованиям и запросам общества и государства, своевременно и успешно осуществлять перестройку всех управленческих функций для решения новых задач.

Сущность изменений состоит в получении новых, востребованных на данный момент времени качественных характеристик и свойств объекта

управления, в нашем случае образовательной организации, которые она может приобрести путем введения в практику инновационных образовательных технологий, методов, форм, средств, содержания и проч.

Одной из ключевых особенностей процессов внедрения инноваций является необходимость закрепления на более или менее значительный период времени полученных в результате трансформации новых свойств и характеристик [78]. Если изменения ограничиваются реформированием отдельных элементов системы управления, то в этом случае результат от этих изменений вряд ли будет носить необходимый и желаемый характер по своей продолжительности и результативности.

Поэтому для обеспечения успешности процессов внедрения инноваций в практику дошкольной образовательной организации необходимо рассмотреть изменение ее системы управления как необходимое условие и результат внедрения инноваций.

Подробное рассмотрение в предыдущем разделе структуры и сущности системы управления дошкольной образовательной организацией позволили нам установить, что благодаря наличию у нее признаков и характеристик системного характера, изменения в каком-либо одном элементе системы неизбежно приведут к трансформации всей системы управления в целом.

Отсюда, во избежание негативных последствий введения инноваций, возникает необходимость в более подробном рассмотрении особенностей процесса, направленного на изменение системы управления организации.

Изменение системы управления является одним из ключевых факторов успешного развития организации в целом [78]. Поэтому, с самого начала, необходимо знать какие изменения могут произойти в организации и как ими управлять. Управление изменениями позволит контролировать процесс развития организации и корректировать ход проекта по внедрению инноваций.

С момента начала внедрения новшеств в организации начнется процесс изменений, которые будут происходить постоянно и по ходу всего проекта

внедрения инноваций, и по его завершении. Этот процесс необходимо контролировать, т.к. бесконтрольные изменения могут затормозить внедрение изменений или вообще не состояться.

На начальных этапах изменения могут быть малозаметными и несущественными, но по ходу развития проекта их объем и количество будут возрастать и вовлекать в процесс изменений все большее число людей. В соответствии с эволюционным подходом к развитию организации, внедрение инноваций должно строиться на основе принципа: большое количество малых изменений по всем направлениям деятельности приводит к существенному улучшению работы организации в целом [74].

Результатом внедрения инноваций могут стать изменения в системе управления затрагивающие такие основополагающие элементы системы управления организации как: персонал, процессы, технологии, организационную систему (структура, ответственность, взаимосвязи), т.е. изменения системы управления дошкольной образовательной организацией могут быть на разных уровнях: личностном и организационном [76].

Изменения этих элементов строятся на основе единых принципов, но с применением разных методов и подходов.

Изменения элементов системы управления, связанных с сотрудниками, педагогами, их знаниями и взаимосвязями осуществляются на основе социально психологических подходов и являются изменениями на личностном уровне.

Изменения элементов, связанных с организационной структурой, управленческими процессами и технологиями основывается на принципах проектного управления. Данные изменения являются организационными.

Основной задачей изменений системы управления на личностном уровне является обеспечение условий, при которых педагоги должны начать работать по новому, изменить привычные для себя методы работы. При решении данной группы задач необходимо учитывать психологические и социальные аспекты поведения людей [67]. Если удастся изменить поведение

людей, удастся мотивировать их выполнять свою работу в соответствии с новыми правилами, тогда начнут происходить изменения и в отдельных подразделениях, и в организации в целом. В этом случае с достаточно большой степенью вероятности можно говорить о трансформации системы управления организацией и ожидания нового качественного ее состояния и результативности ее деятельности становятся вполне оправданными.

Изменения на личностном уровне могут носить индивидуальный, коллективный и организационный характер.

Индивидуальные изменения касаются одного отдельно взятого педагога. Сначала происходит осознание сотрудником необходимости изменений. Столкнувшись с необходимостью изменений, педагог вынужден выработать собственное мнение по поводу предлагаемых изменений, их уместности и качества. Далее возникает изменение отношения сотрудника к новым требованиям. В случае признания необходимости перемен, то, несмотря на чувство дискомфорта, возникающее в результате утраты привычных сложившихся производственных отношений, он должен будет приложить значительные усилия для освоения новых знаний и навыков, которые от него требуются в изменившихся условиях.

Далее педагог старается понять отношение коллег к вводимым изменениям, для того чтобы определить, не вызовет ли он недовольство с их стороны, принимая или отвергая эти изменения. Таким образом, возникают взаимоотношения, которые носят характер согласования мнений, в результате которых формируется так называемое «мнение коллектива».

И, наконец, педагог принимает изменения и начинает осуществлять их в своей работе. Он примиряется с новыми методами работы, которые зачастую оказываются не до конца отработанными.

Изменения коллективного характера подразумевают формирование упомянутого выше «коллективного мнения» по поводу внедряемых инноваций в ходе определения позиции коллектива происходят изменения

взаимоотношений внутри коллектива, основанные на разном отношении педагогов к вводимым новшествам [49].

Организационный характер изменений выражается в том, что при перестройке управленческой структуры, появлении новых концепций и трактовок качества работы и ее результатов, появлении или изменении процедур отчетности педагог оказывается вовлеченным в процессы разработки, освоения, апробации, оценки, отработки и документирования инноваций, а так же способов их пропаганды и распространения [46].

Второй, после личностного, уровень изменений управленческой структуры образовательной организации – организационный, который направлен на изменения самой структуры управления. Характер этих изменений зависит от количества подразделений, вовлекаемых в процесс реорганизации. Организационные изменения могут касаться отдельных сотрудников, отдельных подразделений, групп подразделений (сотрудников) или всей организации в целом.

Организационные изменения, касающиеся отдельных сотрудников затрагивают выполняемые ими функции, задачи, ответственность и подчиненность и отражаются в рабочих и должностных инструкциях [43].

Изменения в отдельных подразделениях начинается и завершается внутри одного подразделения и необходимы для обеспечения работы этого подразделения. Они связаны с распределением работ между сотрудниками подразделения и изменением взаимодействия между ними и отражаются в положениях о подразделениях и локальных процедурах.

Изменения, связанные с группами подразделений касается взаимодействий и взаимоотношений между различными подразделениями и сотрудниками в рамках, например образовательного процесса. Этот процесс является общим для нескольких подразделений и его изменение может затрагивать все сферы деятельности (организационную структуру, порядок работы, подчиненность, функции и задачи сотрудников, системы управления). В дошкольной образовательной организации данные изменения

документально могут быть отражены в основной образовательной программе.

Управление изменениями в масштабе всей организации охватывает все процессы и все подразделения. В этом случае изменения затрагивают принципы управления и порядок работы организации. Такие изменения представляют в целях, концепциях и программе развития организации [31].

Итак, перечисленные и охарактеризованные уровни изменений системы управления взаимосвязаны, и любые нарушения в любом из них неизбежно влияют на остальные. Эта взаимозависимость усложняет задачу осуществления перемен и, безусловно, служит причиной иногда довольно скромных достижений в процессе реорганизации и не соответствует ожиданиям всего педагогического коллектива.

В этих условиях к руководителям, осуществляющим управление образовательной организацией, предъявляются достаточно высокие требования. В целом, от способности руководителя быстро ориентироваться и адекватно реагировать на события, происходящие в экономической, социальной сферах, от его способности внедрять инновационные достижения педагогической науки и практики зависит успешность деятельности организации по достижению целей и задач, обозначенных государством и обществом в сфере дошкольного образования [33].

Согласно концепции развития организации для того, чтобы изменения носили системный характер, руководство должно периодически оценивать и менять свои цели в соответствии с изменениями внешней среды и самой организации. Модификация целей необходима даже в самых успешных организациях хотя бы потому, что текущие цели уже достигнуты. Часто необходимость менять цели обнаруживается с помощью системы контроля, которая должна информировать руководство об относительной эффективности организации в целом и каждого подразделения в отдельности. Радикальные изменения целей сказываются на всех остальных переменных. Каждая организация должна разрабатывать ту стратегию, которая поможет

ей выжить в условиях быстро меняющейся внешней среды. В современной бурной обстановке традиционные методы разработок не годятся. Нужны методы, которые дадут возможность сформировать более гибкую стратегию, позволяющую организации приспосабливаться к будущим изменениям [35].

Исследователи Бианкина А. О, Казенков О. Ю., Орехов В. И., Орехова Т. Р., Яковлев С. С. отмечают, что изменения целей организации в первую очередь коснутся ее структуры. Структурные изменения как часть организационного процесса относятся к изменениям в системе распределения полномочий и ответственности, в координационных и интеграционных механизмах, делении на отделы, управленческой иерархии, комитетах и степени централизации. Структурные изменения - одна из самых распространенных и видимых форм изменений в организации. Они - реальная необходимость, когда происходят значительные изменения в целях или стратегии. Открывая новое направление деятельности, большая организация создает подразделение с основной ответственностью за эту деятельность и проводит интеграцию руководства этого направления с руководством всей остальной организации [95].

Изменения в тесно связанных переменных - технологии и задачах - относятся к изменениям процесса и графика выполнения задач, внедрению нового оборудования или методов, изменениям нормативов и самого характера работы. Как и структурные изменения, изменения технологические часто разрушают социальные стереотипы, обычно вызывая пересмотр планов; изменение в технологии может потребовать модификации структуры и рабочей силы. Например, использование вычислительной техники часто меняет многие функции персонала организации.

Изменения в людях подразумевают модификацию возможностей, установок или поведения персонала организации [93]. Этот процесс может охватывать техническую подготовку, подготовку к межличностному или групповому общению, мотивацию, лидерство, оценку качества выполнения работы, повышение квалификации руководящего состава, формирование

групп, внедрение программ по повышению удовлетворенности работой и состояния духа, повышению качества трудовой жизни. Изменения в людях весьма трудно сделать эффективными, поскольку они часто вызывают страх из-за неудовлетворения потребностей. Руководитель никогда не может исходить из того, что объективно благоприятные изменения будут положительно восприняты подчиненными. Не все, например, хотят иметь больше ответственности или больше учиться. Чтобы успешно провести изменения в людях, их надо скоординировать с другими изменениями.

Таким образом, изменения в системе управления дошкольной образовательной организацией в современных условиях являются фактором, определяющим ее самосохранения, успешность функционирования и развития.

Очевидно, что для гарантированно положительного результата изменения системы управления должны быть хорошо продуманы и процесс их введения должен быть управляемым.

Изменения системы управления образовательной организации могут касаться явлений и процессов разного масштаба, при этом технологии осуществления изменений будут отличаться в зависимости от особенностей уровня, на котором они осуществляются.

Зная содержание и особенности системы управления дошкольной образовательной организации на разных уровнях, задача руководителя и всего педагогического коллектива состоит в определении желаемых изменений, в выборе соответствующей стратегии и тактики осуществления этих изменений и прогнозировании последствий преобразований.

При необходимости модернизации системы управления на личностном уровне наиболее результативными оказывается использование социально психологических подходов и технологии, способы убеждения, мотивации, поощрения, стимулирования и т.д.

При намерении изменить организационную структуру системы управления дошкольной образовательной организации необходимо

использовать проектные методы, нормативно-регулятивные механизмы заключающиеся в разработке, апробации и внедрении локальных нормативных актов: положений, инструкций, распоряжений, приказов, программ разного уровня, характера и направленности [87].

К тактическим вопросам относится выбор средств и технологии осуществления изменения системы управления.

Степень эффективности внедрения в практику образовательной организации инноваций, новых методов, технологий или инструментов характеризуется не столько разработкой некоторого набора управленческих процедур и их документального сопровождения, сколько закреплением понимания необходимости этих нововведений в сознании педагогов [84].

Поэтому приоритет изменений системы управления в дошкольной образовательной организации принадлежит изменениям на личностном уровне.

В современных социально экономических условиях и условиях реализации ФГОС ДО обеспечить режим развития ДОО и получение качественно нового результата своей деятельности способна упомянутая нами ранее подсистема саморазвития. Изменение этой подсистемы ориентировано на личность педагога и предполагает возникновение у него осознания необходимости изменений и потребности в них. Постепенно у педагогов должны меняться поведение, мотивация на выполнение работы в соответствии с новыми правилами, отношение к новым требованиям и в результате начинают происходить желаемые изменения и в отдельных подразделениях, и в организации в целом [85].

Наиболее современным средством распространения новшеств и передового педагогического опыта с последующим их внедрением в практику дошкольной образовательной организации, который отвечает перечисленным требованиям, является процесс диссеминации инноваций.

1.3. Диссеминация как средство распространения инноваций

Современная модель образования, представленная в Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года, ориентирована на повышение качества образования, а модернизация системы дошкольного образования определена как основа экономического роста и социального развития общества [37]. В этой связи важнейшей задачей и одним из приоритетных направлений работы является модернизация самой системы управления образовательной организацией.

Для получения желаемого эффекта в процессы обновления должны быть вовлечены структура, содержание, технологии воспитания и обучения.

«Развивающемуся обществу нужны современно образованные, нравственные, предприимчивые люди, которые могут самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора, прогнозируя их возможные последствия, способны к сотрудничеству, отличаются мобильностью, динамизмом, конструктивностью...» [29].

Одно из основных значений в процессах трансформации систем управления дошкольной образовательной организации имеет работа по привлечению и вовлечению в педагогическую практику лучших знаний, грамотных специалистов, инновационных технологий обучения, воспитания, сотрудничества педагогов, воспитанников и родителей [31].

Сегодня в сфере образования предложений инноваций различного характера, направленности и значимости огромное количество: новшества в структуре, содержании, методике и технологиях процессов управления и образования. Такое положение дел порождает необходимость избирательного подхода к данному рода информации: начиная с того что, то заявленный инновационный характер нововведений может таковым не являться и заканчивая не соответствием обещанных результатов их внедрения реальным.

Таким образом, стихийность процесса распространения и внедрения инноваций недопустима. Для того чтобы инновации действительно стали основой обновления дошкольного образования, необходимы эффективное управление этим процессом и серьезная теоретическая проработка проблемы инноваций.

После успешной организации и реализации отборочного, критического этапа рассмотрения инноваций не меньшее значение имеет этап их распространения и внедрения. Именно в этот момент происходит формирование отношения педагога к предлагаемой инновации и от силы воздействия на личность педагога, от степени мотивированности и убежденности воспитателя в необходимости предлагаемых изменений зависит результативность всего процесса трансформации системы управления дошкольной образовательной организации и успех всего проекта по достижению нового качества дошкольного образования.

Специально организованная деятельность, по распространению и внедрению инноваций в образовательные системы все чаще в педагогической среде обозначается термином диссеминация. Содержание диссеминации составляет, так называемый, диссеминационный продукт. В нашем случае под «диссеминационным продуктом» мы будем понимать «инновационный продукт, предназначенный и подготовленный к распространению и внедрению».

Актуальность исследований, направленных на изучение процессов распространения инноваций в систему образования нашей страны очень велика. В Концепции Федеральной программы развития образования на 2016-2020 годы говорится: «За последнее десятилетие в Российской Федерации успешно завершена целая серия проектов в области образования, финансирование которых проходило как из бюджетных, так и из внебюджетных источников. Общим существенным недостатком этих проектов является отсутствие средств и механизмов распространения их результатов, слабое внедрение в образовательную практику» [37].

Слово «диссеминация» происходит от латинского «disseminatio»: рассеивание, распространение путем посева.

Толкование диссеминации по версии Биологического энциклопедического словаря [8] состоит в определении ее как процесса распространения диаспор.

Определение диссеминации применительно к сфере образования и педагогики дано в историческом словаре галлицизмов русского языка: ДИССЕМИНАЦИЯ и, ж. dissemination f., англ. dissemination. Диссеминация еще одно слово на букву «д», которым обогащен теперь русский язык с легкой руки Минобразования. Означает оно – «распространение результатов». Так вот, именно обобщение опыта и распространение полученных результатов в процессе сотрудничества [23].

Некоторые авторы толкований, отмечают, что применительно к сфере образования речь идет не о любом распространении, а только о распространении достижений, полученных в ходе разработки и реализации педагогических и образовательных проектов [66].

Таким образом, в педагогике и в образовании термин диссеминация используется для обозначения действий, направленных на распространение представляющих ценность инновационных идей, продуктов, результатов педагогических поисков и проектов. Диссеминация, по существу, является важной и неотъемлемой частью процесса реализации проекта, содержанием которого является сознательное и ответственное распространение инновационных идей. Данный процесс возможен за рамками того пространства проекта, которое было охвачено им до сих пор и может осуществляться с целью предоставления в распоряжение заинтересованных лиц, ранее не вовлеченных в проект, новых возможностей, которые могут быть использованы в качестве ресурса для решения задач по развитию других субъектов и образовательных систем.

На семинаре британских ученых Саймоном Вайнтроубом и Брайаном Макгуайром по проблемам диссеминации результатов образовательных

проектов (при поддержке Британского Совета, Москва, ноябрь 1999 г.) было дано похожее определение: «Диссеминация - это процесс, направленный на то, чтобы донести идеи, методы осуществления, продукты и/или результаты проекта до целевой аудитории, которая может не быть напрямую связана с проектом» [66].

В самом широком смысле диссеминацией можно назвать практически любые действия по распространению информации о проекте.

Построение и реализация эффективной стратегии диссеминации предполагает сознательную, целеустремленную и ответственную за результат работу по распространению инновационных идей и проектов.

При этом, необходимо отметить, что результативность и эффективность диссеминационных действий будет выше, если процесс диссеминации не будет процессом одностороннего характера. То есть, распространяющая сторона не единственная должна прилагать усилия по обогащению получателей своими достижениями. Процесс эффективной, результативной диссеминации обеспечивается активным взаимодействием главных участников, которые проявляют искреннюю заинтересованность и осуществляют встречную деятельность по освоению инноваций.

Только за счет усилий «диссеминаторов» успешная диссеминация не возможна еще и потому что диссеминационный продукт должен быть внедрен в системы принимающей стороны и результат диссеминации будет оцениваться по их достижениям.

Активная позиция получателей диссеминационного продукта, усилия по освоению новых способов мышления и действия предполагают серьезное вовлечение в процесс диссеминации будущих пользователей. Таковы основные закономерности передачи, освоения и внедрения инноваций.

Диссеминацию нельзя сводить к упрощенному ее пониманию как деятельности по распространению результатов проекта. Большое значение имеет работа, направленная на организацию активной деятельности с

потенциальными и реальными потребителями по получению, освоению и использованию предоставляемых возможностей.

При разработке стратегии диссеминации результатов образовательных проектов в России, Британский Совет, организация, достаточно давно и основательно работающая по проблемам диссеминации, отмечает, что диссеминация, это не просто информационное обеспечение и маркетинг, это более практичный и мощный инструмент. Это процесс разъяснения реализации и разъяснения проекта, это стремление к возникновению общего видения проблемы между участниками процесса: как новыми, так и давно работающими. Новые участники проекта это не пассивные получатели информации о нем, это активные участники, задача которых в процессе диссеминации внести свой вклад в обновление и освежение проекта» [73].

Таким образом, диссеминационный продукт – это инновационный продукт, результат образовательных проектов, специальным образом подготовленный к диссеминации, а диссеминация это не просто процесс его распространения, а совокупность процессов отбора или создания инновационного продукта диссеминации, выведения на образовательный рынок, выбора, освоения, использования и дальнейшей ретрансляции различными получателями в других образовательных системах (образовательных организациях, муниципалитетах регионах) [72].

Поэтому, возможно, что самые сложные вопросы диссеминации связаны именно с организацией встречи распространителей и получателей диссеминационного продукта, в ходе которой между ними должны возникнуть взаимопонимание, взаимодействие, продуктивное общение по поводу внедрения инноваций.

То есть, «диссеминация» это не одна, какая-то простая деятельность, а целая совокупность разных видов деятельности и процессов, требующая от участников проявления их профессиональных знаний, умений, компетентности.

Важным моментом является понимание того, что диссеминации результатов образовательных проектов, не может быть без деятельности по их распространению. Диссеминация не сводится лишь к одному процессу распространения, она не может состояться без активной позиции своих субъектов, как распространителей, так и получателей диссеминационного продукта.

Достаточно широко понимание диссеминации педагогами, которые пытаются представить ее как позитивное явление внедрению неких ресурсов, в противовес некоему насильственному внедрению инноваций, навязывание принимающей стороне продукта, не соответствующего ее внутренним потребностям и интересам. Но на наш взгляд, слово «внедрение» означает, достижение процессом внесения изменений в систему своей завершающей стадии, глубокое укоренение инновации, доведение ее до самой сути, до глубины, до недр. И такой эффект вряд ли возможен при воздействии извне, без учета особенностей, желаний и направленности на изменения потребителя диссеминационного продукта. Внедрение - это результат активной внутренней мотивации педагогов на освоение и использование инноваций в своей педагогической практике, с целью получения качественно нового результата своей деятельности.

При этом необходимо понимать, что без активной позиции распространителей мотивации педагогов на освоение инноваций может вообще не возникнуть.

Ясно, что эффективным будет являться только такое внедрение, которое реально ведет к пониманию, принятию, освоению, а затем и использованию с дальнейшим развитием предлагаемых инноваций в системе управления ДОО-получателя. Таким образом, помимо с распространения инновационного продукта, является его освоение и внедрение.

Внедренческая активность распространителей диссеминационного продукта должна определяться исключительно интересами пользователей, имеется ввиду не формальный подход к внедрению инновации, а на основе

совместно-разделенной деятельности. То есть, передающая сторона постепенно должна уменьшать и видоизменять свое участие в продвижении и сопровождении процесса внедрения инновации по мере того, как принимающая сторона начинает прилагать все больше собственных усилий, приобретать все больше знаний и умений по их освоению.

Рассмотрение степени активности субъектов диссеминации и неизбежно приводит к необходимости оценки позиций распространителей и получателей диссеминационного продукта как симметричных или ассиметричных [66].

Собственно, определенная асимметричность позиций в процессе диссеминации всегда имеет место, но вот мера ее проявления различна.

Например, при распространении опыта и результатов своих проектов крупной организацией, обладающей огромными ресурсами и специализирующейся на разработке и распространении инноваций, то, конечно, позиция организации получателя не может оцениваться как симметричная и вполне естественно, что распространителей в этом случае рассматривают как доноров, а получателей – как реципиентов. При этом и активность получателей достаточно условна и может быть не очень большой.

Другое дело, если распространителями являются представители профессионального сообщества другой равноценной образовательной системы образовательной организации или региона. В этом случае распространение инновационного продукта происходит в процессе диалога и на равных позициях. При этом не исключено, что получающая и распространяющая стороны на каком-то этапе и по отношению к различным объектам распространения могут поменяться местами. Возможность такой смены ролей во многом зависит от начальной ориентации проекта и проектирующей организации – разработан ли этот проект «для себя», для использования в своей образовательной организации или он имеет ярко выраженную ориентацию «на экспорт».

Диссеминация может осуществляться в двух основных формах: или как постоянно продолжающаяся деятельность или как специальное мероприятие или проект [72]. В случае осуществления диссеминации как проекта, то к его планированию и управлению применимы все основные принципы, подходы и правила по разработке и управлению проектами.

Подтверждением успешной диссеминации инновационного продукта может являться не только их эффективное использование в образовательной организации-получателе, но и передача инноваций в обогащенном, модифицированном виде в другие организации.

Диссеминация состоит из нескольких подпроцессов, качество осуществления которых, имеет огромное значение для качественной реализации целостного процесса и его результатов. В таблице 1 представлены подпроцессы, составляющие диссеминацию и их результаты [66].

Таблица 1

Подпроцессы диссеминации и их результаты

Название подпроцесса	Функции подпроцесса	Желаемые результаты
1. Разработка образовательного проекта, включая проектирование стадий диссеминации и результатов всего проекта	Обеспечение своевременного старта процесса диссеминации	Первичный замысел диссеминации, отражающий ее возможные объекты, масштабы, направления, области и способы осуществления

Продолжение таблицы 1

2. Разработка и отбор потенциально ценных инновационных продуктов, создание диссеминационно го продукта – объекта диссеминации (этот процесс является главным содержанием	Создание предпосылок для диссеминации, оценка с позиций возможной пригодности для распространения	Совокупность потенциально ценных образовательных продуктов. При отсутствии этого результата процесс диссеминации теряет смысл
3. Систематизация полученных результатов и их подготовка для диссеминации (создание ресурсного пакета проекта)	Постепенный перевод потенциально ценных образовательных продуктов в ресурсы, привлекательные и подготовленные для освоения и использования	Систематизированный ресурсный пакет проекта с необходимым сопровождением
4. Процесс распространения результатов проекта, т/н диссеминационно го продукта	Ключевой момент процесса диссеминации	Доведение диссеминационного продукта до получателей; возникновение и усиление мотивации на освоение и использование инновации

Продолжение таблицы 1

<p>5. Процесс содействия освоению результатов проекта получающей стороной</p>	<p>Инициация реальных изменений в системе управления дошкольной образовательной организации, как результат внедрения инновационного продукта- объекта диссеминации.</p>	<p>Реальное освоение и присвоение новых ресурсов, позволяющее перейти к их продуктивному использованию, обогащению и дальнейшему распространению</p>
<p>6. Поддержка использования результатов проекта распространяющей стороной, развитие и обогащение инновационного продукта принимающей стороной.</p>	<p>Достижение конечной цели диссеминации</p>	<p>Интенсивное и осознанное использование полученных ресурсов, сопровождающееся позитивными изменениями в системе образования, превращение новых ресурсов в постоянно действующий инструментальный мышления и действия, творческое развитие идей и ресурсов, полученных в ходе диссеминации, наращивание профессиональной, в частности - проектной компетентности</p>

Продолжение таблицы 1

		пользователей
7. Поддержка дальнейшего распространения модифицированных и обогащенных результатов проекта на новых потребителей	Демонстрация высокого качества и эффективности проекта и его конкретных результатов	Распространение новых идей и технологий на новые территории, интенсификация взаимодействия по поводу распространения и освоения инноваций, развитие инновационно-ориентированных профессиональных сообществ

Важно отметить, что для осуществления каждого из подпроцессов диссеминации большое значение имеют формы взаимодействия представителей распространяющей стороны с получателями диссеминационного продукта. Желательно что бы это были активные и диалогические формы взаимодействия, например мастер-класс, круглый стол, педагогическая мастерская, обучающий семинар, в рамках которых создаются условия, при которых субъекты диссеминации осуществляют совместную продуктивную деятельность по освоению новых технологий, и способов внедрения и использования инноваций. Перечисленные формы коммуникации могут быть включены в крупномасштабные педагогические форумы, конференции, ярмарки педагогических идей [66].

Основные формы диссеминации (распространения) инновационного педагогического опыта.

Форма	Краткое пояснение
Семинар-практикум, игра	Руководит обучением автор инновации. Смысл заключается в проведении занятий с педагогами, желающими освоить опыт его работы.
Педагогическая студия	Во главе студии педагог-наставник, автор инновации. Ознакомление участников студии происходит в процессе организованного обмена мнениями по поводу педагогических поисков.
Мастер-классы	Используются при нестандартных педагогических системах и педагогических технологиях, присущих автору инновации. Они служат раскрытию концептуальных сторон реализации инновации. педагоги участвуют в педагогическом процессе вместе с автором инновации, осваивают ее.
Аукцион «педагогических идей»	Мероприятие организуемое с целью предоставления возможности педагогам продемонстрировать собственный педагогический опыт, инновационные наработки: оригинальные подходы, формы, методы, способы решения педагогических задач. Предоставляемые педагогами материалы рассматривает жюри, которое отмечает самые перспективные идеи в качестве диссеминационного продукта.
Творческие группы	Создаются с целью повысить качество образования через изучение и распространение инновационных

	идей обучения и образования дошкольников.
Печатные способы распространения педагогического опыта	Методический бюллетень, брошюры, книги, альбомы, сайты, блоги и др.
Социально-общественная презентация образовательных организаций	Целью таких презентаций является привлечение внимания общественности, родителей к достижениям и проблемам образования, повышения престижа образовательной организации, что достигается открытостью, гласностью, предоставлением широких возможностей непосредственного наблюдения образовательно-воспитательного процесса на уроках с использованием современных информационно-коммуникационных технологий.
Фестивали инновационного управленческого и педагогического опыта	Масштабное мероприятие деятельностного характера, предполагающее активную работу его участников по освоению представляемого инновационного опыта, освоению новых технологий, способов работы с современными средствами обучения, в том числе компьютерной техникой, интерактивными досками, программно-методическим обеспечением информационно-коммуникационными технологиями, использованием ресурсов Интернет, создаваемых баз данных по отдельным предметам и др.
Авторская школа инновационного	Постоянно действующая программа представления и освоения инноваций. В программы школ наряду с

опыта	<p>мастер-классами (занятиями с взрослой аудиторией), открытыми уроками (занятиями с детьми) включаются такие формы работы, как практикумы по рассмотрению инновационного дидактического материала с точки зрения его целевого назначения, методических приемов методические и практические тренинги, педагогические эксперименты и др.</p>
-------	---

В рамках нашего исследования наиболее более подробно рассмотрим возможности презентации, как формы организации взаимодействия по поводу диссеминационного продукта.

Презентация - публичное представление чего-л. нового, недавно появившегося, созданного (книги, журнала, организации и т.п.) [24].

Словарь Бизнес-терминов презентацию определяет как - представление, предъявление (от лат. Presentstion) А. Официальное, торжественное представление вновь созданной компании, фирмы, проекта, продукции, товара СМИ, общественности, потенциальным потребителям [18].

Таким образом, слово презентация наиболее часто употребляется в двух значениях: презентация как пакет документов с информацией о чем либо, возможно в электронном формате, в этом случае чаще всего под презентацией понимают мультимедиа презентацию, созданную при помощи компьютерных программ и технических средств или как специально организованное мероприятие, целью которого является представление чего-либо, как правило, нового и не широко известного.

При этом презентация как представление пакета документов по итогам реализации проекта может быть лишь частью презентации-мероприятия.

Учитывая широту поставленных задач нашего исследования и теоретическое обоснование того, что эффективность диссеминации тем

выше, чем активнее позиция принимающей стороны в настоящей работе презентация подразумевается именно как мероприятие, в ходе которого на ознакомительном этапе предполагается использование мультимедиа презентации (прил. 1).

По своей структуре и назначению презентация в наше время имеет особое и достаточно значимое место в диссеминации результатов образовательных проектов, с активным использованием современных компьютерных технологий и сети Интернет.

Однако, говоря о мощном потенциале этого коммуникационного канала, есть существенные различия между вариантами, при которых диссеминационный продукт или информация о нем, просто размещены на сайтах. Там они могут находиться достаточно продолжительное время, быть доступными, при этом при отсутствии возможности прямого обмена мнениями и активного взаимодействия между субъектами диссеминации, в этом случае презентация пассивна и процесс диссеминации необходимо признать не состоявшимся.

В силу названных причин ясно, что организация активного и продуктивного взаимодействия участников в процессе презентации диссеминационного продукта – это очень важная, необходимая и адекватная задачам диссеминации инновационных образовательных проектов тенденция.

Очевидно, что эффективность процесса распространения и освоения диссеминационного продукта находится в прямой зависимости от используемых форм и способов презентации.

Наиболее современной формой является представление передового педагогического опыта с использованием современных достижений цифровых, информационных, коммуникативных технологий, посредством Web и ИКТ – технологий, которые позволяют распространять наглядную, детализированную информацию на довольно большой круг заинтересованных лиц.

Хотя распространение и тиражирование присуще самой инновации, как правило, та или иная инновационная практика достаточно автономна, самодостаточна и в силу этого замкнута. Инновация в образовании предполагает создание новых образцов педагогической деятельности, поднимающих деятельность педагога на принципиально новый качественный уровень и способствующих повышению результата обучения и воспитания дошкольников [27]. Исходя из определения понятия «инновация» мы полагаем, что распространению подлежит именно такой опыт, который вносит в образовательную среду целенаправленные изменения.

Одним из условий диссеминации - распространения инновационных педагогических систем и педагогического опыта является профессиональное сообщество, которое создает следующие каналы диссеминации:

- информационные - выпуск и издание литературы, рассказывающий о новом, создание сайтов или блогов в сети Интернет;
- коммуникационные - профессиональные события;
- обучающие - организация ознакомительных семинаров и организация более продолжительных программ обучения;
- экспертные - оценка и поддержка участников процесса диссеминации.

Деятельность в процессе диссеминации может состоять из следующих действий:

- локализация опыта - описание опыта в формате, позволяющем снять информацию об инновационных идеях и способах изменения педагогической практики;
- мультипликация опыта - мероприятия и действия по проектированию и конструированию сети пилотных и стажерских площадок для адаптации опыта и его передачи в массовую практику;
- консультирование субъектов диссеминации - оказание им методической помощи в технологизации обобщения и представления опыта.

Должна быть создана обстановка, создающая возможность непосредственного или опосредованного установления контактов (связей) формирующихся позиций и содержания между всеми субъектами диссеминационного процесса с целью достижения необходимых результатов, особый тип взаимодействия, который основан на равном положении участников диссеминации относительно друг друга и на многообразии горизонтальных, так называемых неиерархических связей и «узлов», т. е. мест решения различных вопросов между собой. По этим связям между участниками диссеминации происходит обмен недостающими ресурсами. Каждая сторона, получает доступ ко всем объединенным ресурсам и тем самым усиливает свои собственные возможности. Обмен опытом сторон, включенных в такой тип взаимодействия, способствуют решению задач по достижению нового качества дошкольного образования [29].

Итак, среди условий, обеспечивающих успешность диссеминации передового педагогического опыта можно назвать следующие:

1. Определение субъектов диссеминации, в числе которых основными являются:

- 1) авторы диссеминационного педагогического опыта;
- 2) потребители, пользователи диссеминационного продукта;
- 3) организаторы процесса диссеминации и круг лиц задействованных в презентации диссеминационного продукта (руководители, методисты, специалисты системы дополнительного педагогического образования, а также представители неформальных структур, заинтересованных в продвижении педагогических инноваций в образовательную среду).

2. Формирование диссеминационного продукта, то есть продукта, который будет подлежать распространению (с обязательной инновационной характеристикой): авторские программы, способы обучения, учебно-методические пособия, дидактические материалы, – то есть такие образовательные ресурсы, которые могут быть предложены потенциальным

пользователям в обобщенном (осмысленном), структурированном и методически объясненном виде.

3. Определение и разработка формы представления (презентации) диссеминационного продукта, обладающей свойствами доступности, наглядности, технологичности и готовности для восприятия и для реализации в конкретных условиях.

4. Организация активного продуктивного взаимодействия в процессе презентации диссеминационного продукта с целью вызвать заинтересованность воспитателей в овладении передовым педагогическим опытом опытом, актуализации желания и профессиональной готовности к использованию его в своей практической деятельности.

Главное в педагогическом опыте – идея. При распространении важно донести сущность педагогического процесса, новизну опыта, условия использования на практике его основных конструкций.

Обобщая практику распространения педагогического опыта, можно выделить основные этапы, из которых складывается этот сложный процесс:

- ознакомление заинтересованных лиц с передовым педагогическим опытом, разъяснение преимуществ рекомендуемых методов и приемов по сравнению с традиционно используемыми;

- демонстрация диссеминационного продукта в действии и результатов его внедрения в педагогическую практику;

- практическое обучение потенциальных потребителей диссеминационного продукта использованию презентуемых методов и приемов (опорные школы, курсы, семинары, практикумы);

- организация свободного обмена мнениями по поводу внедряемого диссеминационного продукта, обеспечивая, таким образом, его обогащение и развитие.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.

Систему управления ДОО можно рассматривать как совокупность всех элементов, подсистем и коммуникаций между ними, а именно, скоординированные, взаимосвязанные между собой управленческие процессы, методы управления, направленные на достижение значимой цели организации с одной стороны и как совокупность составляющих ее подсистем: структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемы саморазвития с другой.

Изменение системы управления является одним из ключевых факторов успешного развития организации в целом. Поэтому, с самого начала, необходимо знать какие изменения могут произойти в организации и как ими управлять. Управление изменениями позволит контролировать процесс развития организации и корректировать ход проекта по внедрению инноваций.

В современных социально экономических условиях и условиях реализации ФГОС ДО обеспечить режим развития ДОО и получение качественно нового результата своей деятельности способна упомянутая нами ранее подсистема саморазвития. Изменение этой подсистемы ориентировано на личность педагога и предполагает возникновение у него осознания необходимости изменений и потребности в них. Постепенно у педагогов должны меняться поведение, мотивация на выполнение работы в соответствии с новыми правилами, отношение к новым требованиям и в результате начинают происходить желаемые изменения и в отдельных подразделениях, и в организации в целом.

Наиболее современным средством распространения новшеств и передового педагогического опыта с последующим их внедрением в практику дошкольной образовательной организации, который отвечает перечисленным требованиям, является процесс диссеминации инноваций.

Стихийность процесса распространения и внедрения инноваций недопустима. Для того чтобы инновации действительно стали основой обновления дошкольного образования, необходимы эффективное управление этим процессом и серьезная теоретическая проработка проблемы инноваций.

Учитывая широту поставленных задач нашего исследования и теоретическое обоснование того, что эффективность диссеминации тем выше, чем активнее позиция принимающей стороны в настоящей работе презентация подразумевается именно как мероприятие, в ходе которого на ознакомительном этапе предполагается использование мульти-медиа презентации.

ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ПОИСКОВАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ ВЛИЯНИЯ ДИСSEМИНАЦИОННОГО ПРОДУКТА НА СИСТЕМУ УПРАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1. Анализ системы управления МАДОУ № 394

В соответствии с темой настоящего исследования данная глава посвящена изучению системы управления дошкольной образовательной организации на примере МАДОУ № 394 г. Екатеринбурга. Целью опытно-поисковой части нашего исследования является апробация презентации диссеминационного продукта с последующим внедрением его в деятельность МАДОУ № 394 как фактора, обеспечивающего изменения в системе управления ДОО.

Основными задачами экспериментальной работы являются:

1. Осуществление характеристики и анализа системы управления МАДОУ № 394 с целью выявления необходимых и желаемых изменений в ней для повышения уровня эффективности образовательной деятельности.
2. Изучение и отбор передовых педагогических предложений в сфере дошкольного образования в качестве потенциального объекта диссеминации.
3. Формирование диссеминационного продукта и разработка методических рекомендаций по его презентации.
4. Разработка и апробация программы презентации диссеминационного продукта, внедрение которого обеспечит изменения в системе управления МАДОУ № 394.

Теоретическое обоснование значения процесса диссеминации передового педагогического опыта привело нас к выводу о необходимости в ходе его презентации соблюдать некоторые требования, которые обеспечат изменения в системе управления дошкольной образовательной организацией.

Одним из таких требований является определение желаемых изменений и оценки возможностей по их достижению. Конкретизация этих изменений невозможна без анализа сложившейся системы управления образовательной организации. Поэтому первым этапом экспериментальной работы нами стало проведение такого анализа.

Анализ системы управления МАДОУ № 394 проводился на основе изучения, сравнения, сопоставления нормативных, уставных, программных документов и др. локальных нормативных актов.

В результате было установлено следующее.

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 394 был открыт 28 августа 2015 года. Учредителем является Управление образования Чкаловского района города Екатеринбурга. Дошкольная образовательная организация МАДОУ № 394 создана в целях обеспечения воспитания, обучения, присмотра, ухода и оздоровления детей в возрасте от трех до семи лет в соответствии с Законом РФ "Об образовании".

Образовательная деятельность МАДОУ № 394 осуществляет в процессе реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования и программы дополнительного образования художественно-эстетической направленности для детей 3-7 лет «Хореография», разработанных и утвержденных в установленном законом порядке.

Управление МАДОУ осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

В МАДОУ № 394 действуют следующие нормативно-правовые документы и локальные акты, с помощью которых регламентируется структура управления коллективом: Договор между МАДОУ и родителями, трудовой договор между администрацией и работником, коллективный договор между администрацией и коллективом, должностные инструкции, определяющие обязанности работников ДОУ, правила

внутреннего трудового распорядка ДООУ, инструкции по организации охраны жизни и здоровья детей в ДООУ и др.

Создание и обогащение нормативно- информационного обеспечения в ДООУ, способствует осуществлять аналитический анализ управленческой системы и приводит к повышению её эффективности.

Административная система управления МАДОУ №394: заведующий МАДОУ №394, заместители заведующего по учебно-методической работе, заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе.

Административные обязанности в педагогическом коллективе распределяются следующим образом:

Заведующий в соответствии с законодательством РФ и уставом МАДОУ 394 осуществляет руководство образовательным учреждением, устанавливает контакты с внешними организациями, осуществляет системный контроль за воспитательно-образовательной, административно-хозяйственной и финансовой деятельностью учреждения.

Заместители заведующего по учебно-методической работе планируют и организуют методическую работу коллектива. Руководят работой воспитателей, педагогов-специалистов, осуществляет работу с молодыми специалистами, анализирует выполнение программы воспитания и обучения, участвует в разработке перспективных планов и направлений деятельности учреждения, методических объединений.

Заместитель заведующего по административно-хозяйственной работе организует и обеспечивает безопасное и бесперебойное обслуживание, выполнение предписаний надзорных органов, ремонт.

Управление МАДОУ включает в себя следующие структурные подразделения: общее собрание трудового коллектива МАДОУ, педагогический Совет МАДОУ родительский комитет МАДОУ.

Непосредственное управление учреждением осуществляет заведующий, который назначается на должность и освобождается от должности Учредителем. Заведующий осуществляет непосредственное

руководство детским садом и несет ответственность за деятельность учреждения.

Общее собрание трудового коллектива МАДОУ № 394

Деятельность общего собрания коллектива МАДОУ № 394 регламентирует «Положение об общем собрании коллектива муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения города Екатеринбурга детский сад № 394. Настоящее положение разработано в соответствии с ФЗ-273 «Об образовании в РФ», Уставу ДОО.

Общее собрание коллектива – орган самоуправления, объединяющий всех работников ДОО, осуществляющих свою деятельность на основе трудового договора.

Осуществляет полномочия трудового коллектива, обсуждает проект коллективного договора, рассматривает и обсуждает программу развития МАДОУ, рассматривает и обсуждает проект годового плана работы МАДОУ, обсуждает вопросы состояния трудовой дисциплины в МАДОУ и мероприятия по ее укреплению, рассматривает вопросы охраны и безопасности условий труда работников, охраны труда воспитанников в МАДОУ, рассматривает и принимает Устав МАДОУ, обсуждает дополнения, и изменения, вносимые в Устав МАДОУ.

Педагогический совет МАДОУ

Деятельность педагогического совета определяется «Положением о педагогическом совете». Педагогический совет действует в соответствии с действующим законодательством и подзаконными актами: Конституцией РФ, Законом РФ от 21.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании», указами и распоряжениями Президента РФ, Правительства РФ, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки РФ, Уставом МАДОУ №394.

Педагогический совет является постоянно действующим коллегиальным органом управления образовательным учреждением для развития и совершенствования образовательного процесса, повышения

профессионального мастерства педагогических работников. В состав Педагогического совета входят: заведующий (председатель педагогического совета), заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель, педагогические работники, в том числе воспитатели, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре. Каждый педагог, работающий в дошкольном учреждении, является членом педсовета.

Функции педагогического совета: осуществляет управление педагогической деятельностью МАДОУ, определяет направления образовательной деятельности МАДОУ, отбирает и утверждает общеобразовательные программы для использования в МАДОУ, рассматривает проект годового плана работы МАДОУ, заслушивает отчеты заведующего о создании условий для реализации образовательных программ в МАДОУ, обсуждает вопросы содержания, форм и методов образовательного процесса, планирования образовательной деятельности, рассматривает вопросы повышения квалификации и переподготовки кадров, организует выявление, обобщение, распространение, внедрение педагогического опыта среди педагогических работников МАДОУ.

Родительский комитет МАДОУ

Деятельность родительского комитета регламентируется «Положением о родительском комитете» и осуществляется в соответствии с Конвенцией ООН о правах ребенка, федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 30.08.2013 №1014 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам – образовательным программам дошкольного образования», Уставом МАДОУ.

Родительский комитет формируется числа родителей детей, посещающих ДОО и возглавляется председателем. Родительский комитет подчиняется и подотчетен родительскому собранию.

Для координации работы Родительского комитета в его состав входит заведующий ДОО или педагогический работник ДОО.

Родительский комитет выполняет следующие функции, содействует организации совместных мероприятий в МАДОУ, оказывает посильную помощь МАДОУ в укреплении материально-технической базы, благоустройстве его помещений, детских площадок и территории, проводит результативную и консультативную работу среди родителей (законных представителей) воспитанников об их правах и обязанностях, совместно с руководством ДОО контролирует организацию качественного питания детей, медицинского обслуживания, принимает участие в организации безопасных условий осуществления образовательного процесса, выполнения санитарно-гигиенических правил и норм, взаимодействует с другими органами самоуправления ДОО по вопросам совершенствования управления, обеспечения образовательного процесса.

Основными формами координации деятельности аппарата управления образовательного учреждения являются: анализ результатов, планирование, прогнозирование, тематический и оперативный контроль, мониторинг, коррекция программ и планов.

Характеристика взаимодействия семьи воспитанников и дошкольной образовательной организации.

Взаимодействие педагогов с родителями предполагает взаимопомощь, взаимоуважение и взаимодоверие, знание и учет педагогом условий семейного воспитания, а родителями – условий воспитания в детском саду. Также оно подразумевает обоюдное желание родителей и педагогов поддерживать контакты друг с другом.

Взаимодействие с родителями коллектив МАДОУ строит на принципе сотрудничества, как межличностного общения педагога с родителями диалогической направленности, а не простому обмену информации.

При этом решаются приоритетные задачи: повышение педагогической культуры родителей, приобщение родителей к участию в жизни детского

сада, изучение семьи и установление контактов с ее членами для согласования воспитательных воздействий на ребенка.

Взаимодействие педагогов ДООУ с родителями реализуется посредством традиционных и нетрадиционных форм: дни открытых дверей, родительские конференции и собрания, групповые и индивидуальные консультации, беседы, которые оснащены наглядными средствами информирования агитации и пропаганды здорового образа жизни: папки-передвижки, стенды, ширмы, выставки, фото,.

Кроме того в работе с родителями используются и нетрадиционных формы: информационно-аналитические, досуговые, познавательные, наглядно-информационные формы.

Информационно-аналитические формы направлены на выявление интересов, запросов родителей, установление эмоционального контакта между педагогами, родителями и детьми. Из анкет педагоги узнают особенности дошкольников, что ребенок любит, не любит, его предпочтения, как называть ребенка. Сюда относятся также опрос, тесты, анкетирование, «Почтовый ящик», информационные корзины, куда родители могут помещать волнующие их вопросы.

Досуговые формы – это совместные досуги, праздники, выставки. Они призваны устанавливать теплые неформальные, доверительные отношения, эмоциональный контакт между педагогами и родителями, между родителями и детьми. Досуги позволяют создать эмоциональный комфорт в группе. Родители становятся более открытыми для общения.

К досуговым формам относятся различные праздники, например, «День Нептуна», «Масленица», «Праздник мам», «Праздник урожая», «Спортивный праздник с родителями», организация «Семейных театров» с участием членов семьи и др. На этих мероприятиях родители являются участниками, а не гостями дошкольного учреждения. Они играют, поют песни, читают стихи, приносят свои коллекции, предметы быта, награды и др. Положительным является организация совместной деятельности родителей и

дошкольников, например, «Любимые кулинарные рецепты моей семьи», «Театральные фестивали», «Творческие мастерские», выставки «Радость созидания» и др.

Суть познавательных форм – ознакомление родителей с возрастными и психологическими особенностями детей дошкольного возраста, формирование у них практических навыков воспитания. Основная роль принадлежит собраниям в нетрадиционной форме, групповым консультациям. Педагоги творчески подходят к их организации и проведению, опираясь часто на популярные телепередачи. Сюда относятся «КВН», «Педагогическое поле чудес», «Театральная пятница», «Педагогический случай», «Что, где когда?», «Круглый стол», и др. Для формирования у родителей навыков и умений воспитания ребенка также проводятся тренинги, практикумы, дискуссии.

Наглядно-информационные формы условно разделены на две подгруппы информационно-ознакомительная и информационно-просветительская.

Задача информационно-ознакомительной формы – ознакомление родителей с дошкольным учреждением, особенностями его работы, педагогами, преодоление поверхностных мнений о деятельности ДОУ. Например, это Дни открытых дверей. Примечательно, что сегодня для тех родителей, которые не смогли посетить детский сад, эффективно функционирует сайт дошкольного учреждения, где родители могут ознакомиться с интересующей их информацией, не выходя из дома, задать волнующие вопросы и оставить комментарии. Благодаря применению сайта родители могут чувствовать себя в отношениях с другими комфортнее и безопаснее, так как начинают получать друг от друга обратную связь и эмоциональную поддержку.

Задачи информационно-просветительской формы близки к задачам познавательных форм и направлены на обогащение знаний родителей об особенностях развития и воспитания детей дошкольного возраста. К ним

относятся: стенды, выполненные с применением современных технологий, компьютерная презентация текста, рисунков, диаграмм, библиотеки для родителей по основным проблемам семейной педагогики.

Сотрудниками МАДОУ № 394 активно используется метод проектов, который предусматривает активное привлечение родителей к выполнению определенной части общего задания, например, по ознакомлению дошкольников с вкусной и полезной пищей. Они собирают информацию о полезных и вредных продуктах, о преимуществе здорового питания, узнают новые полезные рецепты, делают презентации, фотографии и др. Затем представляют свои работы на общем мероприятии. Этот метод способствует сближению родителей, детей и педагогов.

Также родители привлекаются к субботникам, участвуют в оформлении территории ДОУ, возят дошкольников на представления и экскурсии. Работает консультативная служба специалистов: узкие специалисты, старшей медсестры, воспитателей. Родители в полном объеме получают информацию о целях и задачах учреждения, имеют возможность обсуждать различные вопросы пребывания ребенка в ДОУ, участвовать в жизнедеятельности детского сада. В целом, можно сказать, что взаимодействие семьи и дошкольной образовательной организации достаточно эффективно.

Таким образом, в МАДОУ № 394 созданы и реализованы условия для максимального удовлетворения запросов родителей детей дошкольного возраста по их воспитанию и обучению.

Сложившаяся в МАДОУ № 394 система управления достаточно продуктивно функционирует в соответствии с целями и содержанием работы учреждения. В ДОО реализуется возможность участия в управлении детским садом всех участников образовательных отношений.

Однако, при более детальном рассмотрении существующего положения дел и на основе проведенного в рамках мониторингового исследования степени удовлетворенности родителей, детей и педагогов

деятельностью МАДОУ № 394 было выявлено несколько проблем, требующих своего разрешения. Одна, из которых, в полной мере отвечает теме настоящего исследования, а именно: отсутствие в сложившейся системе управления каналов и механизмов, обеспечивающих внедрение и последующих за ним изменений инновационного характера. Отсутствие таких изменений в течение продолжительного времени ставит под сомнение деятельность дошкольной образовательной организации в режиме развития.

Итак, в результате анализа системы управления МАДОУ № 394 была установлена названная проблема, донесена до руководителя и затем было принято решение о начале работ по ее решению. Таким образом, был инициирован процесс проектирования (т.е. деятельность по созданию проекта), целью которой стала разработка проекта по внедрению инновационного продукта.

Инновация (нововведение) – деятельность, имеющая конечным результатом получение нового или усовершенствование имеющегося продукта, услуги, формы организации производства, управления или технологии [51].

Инновация – процесс создания, освоения и практической реализации научно-технических достижений. Процесс представляет собой органическое единство деятельности, направленной на развитие науки и техники, экономических интересов производственных организаций [70].

Инновация (нововведение, инновационный продукт) – результат инновационной деятельности, получивший воплощение в виде нового продукта, услуги и технологии и/или новой организационно-экономической формы, обладающий явными качественными преимуществами при использовании [20].

Таким образом, под инновацией традиционно понимают объект или процесс его создания, апробации, внедрения, которые по сравнению с предыдущими аналогичными объектами или процессами имеет качественно новые результаты их использования в практической деятельности.

Согласно приведенным определениям инновацией в сфере дошкольного образования инновацией будет являться передовой педагогический опыт в области воспитания, обучения и развития детей, а так же процесс внедрения этого опыта в педагогическую практику и получение качественного нового результата образования.

Образовательный процесс, традиционно направленный на совершенствование методов форм и средств передачи учащимся знаний, умений, навыков, формирования личности и гражданственности на сегодня претерпевает значительные изменения в следствие пересмотра и изменения отношения государства и общества к личности человека, к процессу и результатам его обучения, воспитания и развития. Поэтому основным критерием отбора инноваций мы определили такой педагогический поиск способов, форм, средств и технологий, который своим результатом имеет новое понимание качества образования.

На этапе выбора инновационного продукта нами было изучено большое количество нормативных концептуально-программных документов, материалов научно-практических педагогических конференций по проблемам развития дошкольного образования, в том числе в условиях внедрения ФГОС ДО и профессионального стандарта педагога, материалы периодической печати и специализированных интернет-ресурсов. В итоге был сформирован перечень инноваций и направлений инновационной деятельности, который максимально отвечал заданным условиям МАДОУ № 394 и включал в себя, например, создание логопедической группы и логопункта; сети дополнительных бесплатных образовательных и оздоровительных услуг воспитанникам ДОО: кружки, студии, секции и др.; перечень дополнительных образовательных услуг для детей, не посещающих ДОО: платные образовательные услуги, группы кратковременного пребывания для детей раннего возраста (адаптационные, коррекционно-развивающие), группа предшкольной подготовки для старших дошкольников; создание консультативного пункта для родителей (законных

представителей) и детей в том числе с ограниченными возможностями здоровья, и оказание им психолого-педагогической помощи (законным представителям), поддержки всестороннего развития детей, не посещающих ДОО с использованием технологий гармонизации детско-родительских отношений; инновационные подходы к физкультурно-оздоровительной работе ДОУ (оздоровительно-игрового, динамического «часа», «часа» двигательного творчества); и участие в сетевых проектах, подразумевающих интернет; участие в виртуальных проблемных семинарах, научно-практических конференциях, Интернет-сообществах, форумах, педсоветах.

На этапе отбора передовых педагогических идей и предложений для последующей их диссеминации нами были рассмотрены возможности внедрения метода игрового моделирования при взаимодействии педагога и родителей; мониторинга развития каждого ребенка; организации экологического образования дошкольников; педагогического патронажа семьи; мониторинга семей по вопросам воспитания и развития детей, организация “круглых столов”, совместного досуга и развлечений, выпуска газеты, создания мини-библиотеки, семейного клуба и прочее.

В итоге свое внимание мы остановили на предложении о создании «Предметно-развивающего пространства детского сада», которое, на наш взгляд самым наилучшим образом отвечало нашим стартовым условиям и возможностям педагогического коллектива. Из перечня возможного разнообразия пространств, включающего в себя пространства интеллектуального, социального, эстетического развития; театральный зал, этнографический музей "Русская изба", компьютерно-игровой комплекс, пространства физического развития - центры здоровья в группах, физкультурный зал, бассейн с душем и сауной, спортивная площадка мы выбрали пространство экологического развития, а именно создание на территории детского сада метеоплощадки.

Степень инновационности данного предложения не очень высока, тем не менее оно обладает чертами, характерными для инновации: не имеет

широкого распространения в ДОО г. Екатеринбурга и Свердловской области, что бы быть традиционным и что немаловажно, даже при наличии в некоторых ДОО метеоплощадки, в большинстве случаев формы и методы работы с ней остаются традиционными.

В нашем случае мы признали инновационность проекта по созданию метеоплощадки в ДОО и возможность его дальнейшего использования в качестве диссеминационного продукта на основании:

- его нацеленности на решение актуальных педагогических проблем;
- содержания предложений по новому решению этих проблем;
- возможность его использования в широкой педагогической практике;
- его использование может привести к обновлению педагогических процессов и получению качественно новых результатов [52].

Рассматривать метеоплощадку в качестве диссеминационного продукта позволяет возможность её использования в образовательном процессе в новом качестве. На сегодняшний день организация метеоплощадки призвана решать достаточно широкий круг педагогических задач в том числе касающихся не только экологического воспитания дошкольников, но новых задач по образованию дошкольников, обозначенных в ФГОС ДО и задач, связанных с совершенствованием системы управления ДОО.

После того как был осуществлен выбор предложения передового педагогического опыта мы приступили к решению следующей задачи: оформление и преобразование его в диссеминационный продукт, т.е. подготовка его к диссеминации в форме презентации.

Общепризнано, что привнесение новшеств в образовательный процесс способствуют его обновлению, развитию, позволяют сохранять соответствие современным требованиям общества, личности и государства к результатам и качеству образования. При этом, как правило, неизведанное

и новое вызывает настороженность, не уверенность в успешности реализации задуманного. В некоторых случаях проявляется сопротивление педагогов и нежелание их что-либо менять, поскольку любые процессы изменений затрагивают привычный и сложившийся образ жизни, приводят к необходимости ограничить себя в комфорте, безопасности, самоутверждении. Не все готовы к тому, что придется затрачивать усилия на изучение теории, к тому, что придется изменить свое сознание и понимание и отношение к привычным явлениям и событиям, тратить на это личное время и средства.

Поэтому, первым и необходимым условием при разработке презентации диссеминационного продукта, нами было уделено особое внимание на формы, способы и средства формирования стойкого убеждения каждого педагога, воспитателя, родителя, т.е. каждого участника диссеминации в безусловной его полезности, необходимости его внедрения, в успешности осуществления этого процесса.

С целью решения этой задачи нами были организованы и проведены мероприятия предварительного характера: проблемный педагогический совет, родительские собрания, встречи-консультации и обучающие семинары с педагогами из нашего ДОО и других ДОО, имеющих успешный опыт внедрения инноваций.

По окончании этого этапа был сформирован систематизированный ресурсный пакет, состоящий из нормативных актов разного уровня (федерального, муниципального, локального): концепции, программы, постановления, положения, приказы распоряжения и проч., регламентирующие и упорядочивающие процедуру внедрения диссеминационного продукта. В состав этого пакета вошли так же описание и мультимедиапрезентация проекта метеоплощадки, программа и план реализации проекта. Следующий этап деятельности по внедрению передового педагогического опыта предполагал работу над ключевым

моментом диссеминации, а именно детальная разработка презентации диссеминационного продукта – проект по созданию метеоплощадки в ДОО.

2.2. Презентация диссеминационного продукта и изменения в системе управления ДОО

В нашей исследовательской работе презентация диссеминационного продукта рассматривается как ряд упорядоченных, взаимообусловленных управленческих действий по ознакомлению воспитателей и родителей ДОО с передовым педагогическим опытом и внедрению его в образовательный процесс. В свою очередь эти действия должны привести к изменениям в системе управления ДОО, а именно в ее подсистеме саморазвития.

Предположительно, полученные изменения в системе саморазвития должны обеспечить режим развития ДОО, конечным итогом действия которого должно стать получение нового, соответствующего ФГОС ДО, качества дошкольного образования.

Исходя из положения о том, что эффективность процесса диссеминации выше при реализации комплекса условий - ориентация на личность педагога с целью формирования у него осознанной необходимости изменений и потребности в них, позитивного отношения к новым требованиям, вовлечение в процессы обновления ДОО ее системы управления, структуры, содержания, технологий воспитания и обучения, организация активного взаимодействия субъектов диссеминации, проявляющих искреннюю заинтересованность и осуществляющих встречную деятельность по освоению передового педагогического опыта – программа его презентации была разработана с учётом специфики образовательного процесса в условиях дошкольной образовательной организации, особенностей коллектива педагогов, понятийно-терминологического аппарата исследования и основных научно-методологических подходов к рассматриваемой проблеме (гл.1, п. 2.3).

Презентация диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» разработана таким образом, что в процессе ее проведения происходит последовательно-логичная реализация содержания работы системы управления ДОО инновационной деятельностью и работы по диссеминации передового опыта педагогов дошкольной образовательной организации.

Поэтому презентация представляет собой мероприятие в котором единым комплексом представлены целевой, мотивационный, содержательный компоненты.

В результате теоретического анализа исследуемой проблемы нами были выделены ведущие условия, при которых мероприятие по презентации метеоплощадки в ДОО будет наиболее эффективным:

- психологические: потребность педагогов в профессиональном самоопределении и развитии, их стремление к переосмыслению собственного опыта развития, личностно-профессиональная рефлексия; факторы, способствующие деблокированию защитных механизмов;

- социально-психологические: административная и общественная поддержка деятельности инициативной группы педагогов, способных выступить «катализатором» инновационных преобразований; творческое взаимодействие в диссеминационной деятельности всех ее субъектов, позволяющее определить «проблемное поле поиска», выработать общие ценностно-смысловые ориентиры и коллективную стратегию инновационной деятельности ДОО;

- организационно-педагогические: организация теоретико-методологической подготовки, научно-методическая и информационная поддержка коллективной диссеминационной деятельности; организация различных типов взаимодействия теоретического, программно-методического и конструктивно-технологического характера в процессе презентации.

В основу мероприятия по презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» была положена взаимосвязь таких компонентов,

как:

1. Целевой компонент, направленный на достижение главной задачи исследования – изменение системы управления дошкольной образовательной организацией. Осуществление данной задачи невозможно без субъектной позиции педагога, которая формируется в процессе активного и продуктивного взаимодействия с другими субъектами диссеминации. Усвоенная общественным сознанием авторитарная модель социальных отношений в традиционных системах управления образовательными организациями является препятствующим стереотипом, который не позволяет осознать себя в качестве субъекта и признать субъектность другого человека. Целенаправленная работа по формированию субъектной позиции – одна из инновационных задач системы образования и одно из условий изменения системы управления ДОО, тесно связанное с созданием креативной среды, побуждением педагогов к рефлексивной деятельности и диалогизацией диссеминационного процесса.

2. Мотивационный компонент, основан на значимости интереса педагогов в процессе диссеминации к педагогической инновационной деятельности, стремления к профессиональному самосовершенствованию на основе способности, готовности и потребности в изменениях, к использованию в своей педагогической деятельности инновационных разработок и передового педагогического опыта для решения разнообразных педагогических задач. Данный компонент включает совокупность положительной мотивации и отношений к выбранной профессии (В. А. Адольф, Н. В. Карнаух, З. Я. Ягудина). Он представлен как потребность личности в поиске и приобретении новых знаний, умений и навыков (В. А. Болотов, В. В. Сериков, С. Н. Уласевич). Кроме того данный компонент выражается и в аутопедагогической компетентности, т.е. способности и готовности личности к интериоризации внешних требований к конкретным качествам личности и сознательное совершенствование на этой основе профессионально значимых качеств и профессиональной компетентности (О.

М. Шиян и др.). В качестве основных мотивов, определяющих повышение мотивации педагогов к инновационной деятельности, выступили: осознанность выбора профессии, удовлетворённость её выбором (профессиональная мотивация), динамика удовлетворённости от года к году, положительные социально- психологические и психолого-педагогические факторы.

3. Содержательный компонент включает в себя систему знаний о сущности инновационного продукта, механизмах его внедрения и результатах использования, позволяющих осознанно и целенаправленно выстроить взаимосвязь профессионально-педагогических знаний, умений и навыков, определяющих успешность профессионально - педагогической деятельности. Содержательный компонент презентации диссеминационного продукта является системообразующим, поэтому важными в данном компоненте являются знания о видах, структуре инновационного продукта, о показателях и средствах, позволяющих оценить результативность деятельности педагога по овладению и использованию инновации.

Основной целью презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» МАДОУ № 394 является: совершенствование системы управления ДОО для повышения эффективности диссеминационных процессов инновационных продуктов посредством их презентации. Для достижения заявленной цели были определены и в последствии успешно решены следующие задачи:

- осуществление теоретической подготовки руководителей по вопросам диссеминации инновационных продуктов;

- повышение уровня профессиональной компетентности руководителя и педагогов ДОО по вопросам управления инновационной деятельностью и формирование навыков маркетинговых исследований (SWOT-анализ, STEP-факторный анализ);

- определение содержания работы системы управления ДОО по внедрению передового педагогического опыта в деятельность педагогов ДОО

(формы организации), позволяющих убеждать партнеров в целесообразности своих инициатив и предложений, организовывать продуктивное взаимодействие педагогов между собой, создавая благоприятный психологический климат в коллективе и управляя процессами взаимодействия в организации.

Как нормативный документ, программа презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» разработана в соответствии с принципами:

- актуальности (ориентирована на решение значимых проблем);
- научности (применение теоретических положений);
- прогностичности (соответствует изменяющимся условиям);
- рациональности (способы, позволяющие получить результат);
- реалистичности и реализуемости;
- целостности (согласованность связей между действиями);
- инновационности (модульные изменения);
- контролируемости (возможности осуществления контроля).

Презентация инновационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» состоит из трех основных модулей:

- первый модуль – теоретический. Его цель теоретическая блиц-подготовка, педагогов по общим вопросам инноваций в дошкольном образовании. В рамках данного модуля возможно использование доклада, сообщения, лекции, кейс-технологии, организационно-деятельностной игры, коучинг-технологии. Ожидаемый результат: обновление и совершенствование имеющихся знаний педагогов по вопросам инновационной деятельности в образовании, использования передового педагогического опыта в условиях дошкольной образовательной организации, его значимости и насущной необходимости в современных условиях;

— второй модуль – практический. Возможно использование дискуссионных форм, проблемно-практических семинаров, направленных на развитие инновационно-управленческой компетентности по вопросам управления инновационной деятельностью, проектирование педагогами собственного индивидуального образовательного маршрута по освоению и использованию диссеминационного продукта, разработке собственной программы самореализации посредством внедрения инноваций в педагогическую деятельность, самосовершенствования и саморазвития, обмен опытом работы по внедрению инноваций в собственную деятельность в дошкольной организации;

— третий модуль – рефлексия. Модуль, направленный на анализ продуктов собственной активности, на их переосмысление. Педагог интерпретирует содержание работы по диссеминации инновационного продукта и системы управления инновационной деятельностью педагогов дошкольной образовательной организации.

Данные модули реализуются в процессе активных методов и форм взаимодействия субъектов диссеминации, которые стимулируют их продуктивную деятельность, строятся на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения возможных в процессе внедрения инновационного продукта проблем.

Основной акцент при разработке мероприятия по презентации проекта «Метеоплощадка в ДОО», был сделан на решение проблем, выявленных в результате диагностики и связанных с нежеланием педагогов вносить изменения в сложившуюся систему управления и практику деятельности ДОО. Программа презентации проекта «Метеоплощадка в ДОО» и мероприятия по ее реализации представлены в приложении (прил.2,3).

Для выполнения первой задачи программы нами была использована обзорно-информационная лекция, сопровождающаяся демонстрацией мультимедиа презентацией, в которой достаточно подробно и наглядно были представлены цель и назначение метеоплощадок, варианты комплектации и

внешнего вида, способы оформления и возможные виды работ, сметно-расчетные материалы и прочее. Акцент был сделан на убеждение педагогов в том, что благодаря созданию метеоплощадки у ДОО появятся, например, новые возможности в решении актуальных педагогических задач, повысится конкурентная привлекательность ДОО, обновится образовательный процесс, оживится внутренняя жизнь педагогического коллектива, детей и родительской общественности, у педагогов появится возможность проявить себя в процессах освоения, использования, адаптации, дальнейшего развития и распространения передового педагогического опыта.

Для активизации процесса освоения предлагаемой информации педагогами нами в ходе лекции были использованы различные приемы мотивации и стимулирования персонала. Руководитель определил для себя основные методы и формы работы с персоналом, направленные на повышение профессионально - инновационной компетентности педагогов.

Таким образом, в ходе теоретической части презентации руководитель усовершенствовал свои профессиональные знания по вопросам инновационного менеджмента, повысил свою управленческую компетентность. Со стороны педагогов, свидетельством успешного решения данной задачи стала заинтересованность аудитории, которая проявилась в большом количестве вопросов от слушателей содержательного конкретизирующего характера.

На следующем этапе презентации с целью решения второй задачи нами был организован и проведен брифинг, т.е. краткое оперативное мероприятие в ходе которого возможность изложить свою собственную позицию и отношение к предмету презентации получили все участники: представители администрации ДОО, педагогического коллектива, родительской общественности. На этой стадии большинство участников выразили свое согласие с мнением о целесообразности, большой роли и значении, высокой степени необходимости организации в ДОО метеоплощадки, говорили о преимуществах и достоинствах дошкольного образования в условиях таким

образом организованного с предметно-образовательного пространства ДОО над традиционными методиками обучения и воспитания в детском саду.

Результатом диссеминации на данном этапе было достижение единого мнения о необходимости создания метеоплощадки в ДОО, одобрения инициативы большинством участников презентации, формирование положительного отношения к нововведению, мотивация и пробуждение у участников желания и готовности принять участие в реализации проекта.

Выполнению третьей задачи был посвящен заключительный этап презентации, который, собственно, стал самым интересным и продуктивным. На этом этапе была организована практическая работа, содержание которой составляло непосредственное взаимодействие между участниками презентации, в ходе которого руководители и инициаторы проекта уточняли, конкретизировали и развивали отдельные практические вопросы и положения проекта, говорили о сущности и методах экологического образования с использованием возможностей метеоплощадки, рассказывали о возможных затруднениях и путей их преодоления на первых шагах в реализации проекта «Метеоплощадка в ДОО».

Данный этап характеризовался приобретением участниками диссеминации опыта совместной работы над новым заданием, поиска новых способов взаимодействия с коллегами, администрацией, родителями, развитии навыков восприятия и понимания себя, своих коллег в процессе общения, овладение навыком высказывания и принятия обратных связей. В процессе этой работы воспитатели получили возможность аргументировано отстаивать свою точку зрения, самоактуализироваться, раскрыть свою индивидуальность, выработать и закрепить более совершенные педагогические умения и навыки.

Вся работа на данном этапе презентации была направлена на то, чтобы в атмосфере взаимного доверия и полной психологической открытости каждый из участников мог выработать свою тактику в реализации проекта и озвучить ее и получить оценку со стороны других участников презентации.

Таким образом, были организованы педагогические дебаты, и проведена организация диалогового общения. В ходе дебатов педагоги раскрыли новые подходы в организации педагогического общения, получили опыт на умения управлять своим творческим самочувствием, эмоциональным состоянием.

В ходе дебатов педагоги тщательно и разносторонне анализировали ситуацию необходимости внедрения инноваций, выбирали наиболее информативные признаки проекта, оценивали социальный и психологический смысл происходящего. Воспитатели рассматривали разные варианты собственных действий, прогнозировали их результат, выбирали оптимальные варианты методов и приемов воздействия, продумывали оперативную структуру действия. Серьезное внимание в ходе дебатов было уделено совершенствованию у воспитателей коммуникативной компетентности, умению грамотно и правильно формулировать мысль, владению культурой речи (доступность, образность, логичность высказывания, лаконичность), управлять голосом (интонация, дикция), умению вести диалог.

Практическая часть презентации позволила обеспечить:

- участие педагогов в обсуждении ситуаций из собственной педагогической деятельности, проектирование путей их решения;
- выявление педагогами сильных и слабых сторон своей педагогической деятельности;
- осуществить самооценку своих организационных, проектировочных, коммуникативных умений и проектирование путей их развития.

После проведения этого мероприятия педагоги отметили, что участие в обсуждении внедрения инноваций помогло:

- задуматься над наиболее важными проблемами своей педагогической деятельности;
- быть точным в описании педагогических ситуаций;
- ставить реальные цели как в ближайшей так и в отдаленной

перспективе;

- находить выход в трудных ситуациях;
- преодолевать конфликтные ситуации с родителями и педагогами;
- идентифицировать свой индивидуальный стиль работы.

В ходе этой работы у педагогов наблюдалось повышение уровня сформированности профессиональной компетентности, которое проявилось в осознанном отношении к педагогическому поиску, к инновационным предложениям педагогов в области дошкольного образования, в формировании активного поисково-творческого подхода к собственной педагогической деятельности.

По результатам обсуждения административный состав выработал рекомендации для внедрения их в практику работы с педагогическим коллективом, педагоги и родители определили для себя направления предстоящей работы по реализации проекта, уточнили детали реализации проекта, пути преодоления возможных трудностей, оценили прогнозируемый результат, осуществили примерный расчет ресурсных затрат: материальных, временных, организационных.

В результате всего мероприятия по презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» произошло создание креативной среды, все поставленные задачи были решены, цель достигнута.

Ожидаемый результат презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» проявился через такие изменения в системе управления ДОО, как:

1. Повышение уровня управленческой деятельности руководителя.
2. Обновление структуры и содержания образовательного процесса в ДОО посредством внедрения инновационных технологий дошкольного образования.
3. Повышение качества сформированности ключевых компетенций у руководителей, способствующих успешному внедрению инноваций в ДОО.

4. Повышение оптимального уровня профессиональной компетентности педагогов (осознанная компетентность).
5. Осознанное использование системы оценки качества дошкольного образования в ДОО.
6. Появление осознанной потребности педагогов в изучении, внедрении, разработке и распространении инновационных педагогических предложений и результатов педагогического поиска.
7. Модернизация материально-технической базы ДОО.

2.3. Сравнительный анализ по результатам презентации диссеминационного продукта в МАДОУ № 394

Презентация диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» позволили выявить положительные изменения в системе управления ДОО в условиях внедрения ФГОС, выраженные в повышении уровня профессиональной компетентности педагогов дошкольной образовательной организации.

На эффективность презентации диссеминационного продукта как средства, обеспечивающего изменения в системе управления ДОО повлияло три группы условий.

Первое условие связано с необходимостью определения уровня управленческой деятельности руководителя образовательной организации по разработанным критериям:

- готовность к внедрению инноваций (готовность разрабатывать и внедрять нововведения в управляющую систему, грамотно определять продуктивность, эффективность управленческой деятельности по состоянию инновационной деятельности дошкольной организации);
- способность управлять инновационными процессами (способность воспринимать и генерировать новые идеи, активно участвовать

в их реализации с учетом специфики функционирования и развития дошкольной организации);

— инновационный потенциал руководителя (личный вклад в разработку перспектив развития образовательной организации; наличие собственной обоснованной управленческой концепции).

Второе условие, влияющее на процесс результативности презентации диссеминационного продукта в ДОО – это обязательное воздействие на личность субъектов диссеминации, направленное на формирование и развитие профессионально значимых качеств. В процессе презентации у педагогов должны актуализироваться осознанная потребность в совершенствовании собственной педагогической деятельности, потребность в разработке, изучении, освоении и внедрении передового педагогического опыта, стремление к саморазвитию и повышению уровня профессиональной компетентности, должна сформироваться мотивация и ориентация на достижение нового качества и результата дошкольного образования.

Презентация должна способствовать совершенствованию у педагогов приемов делового обобщения, распространения и внедрения передового педагогического опыта в образовательный процесс дошкольных организаций.

Третье условие заключается в обязательной организации в процессе презентации диссеминационного продукта активного и продуктивного взаимодействия между субъектами диссеминации.

Эффективность вышеназванных условий, используемых в презентации диссеминационного продукта как средства, обеспечивающего изменения в системе управления ДОО, справедливость выдвинутой гипотезы подтвердилась в полученных результатах эксперимента.

Исследование влияния презентации диссеминационного продукта на состояние системы управления ДОО проводилось в два этапа (стартовая диагностика и итоговая) и на двух уровнях (руководителя и педагогов). В процессе проведения исследования, с целью повышения степени

объективности, нами был использован целый комплекс эмпирических методов (наблюдения, беседа, опрос, интервьюирование, анкетирование), результаты которых фиксировались до проведения презентации и после нее. Дальнейшая обработка полученных результатов проводилась с использованием теоретических методов – сопоставления, сравнения, анализа и обобщения.

Здесь необходимо отметить, то скромность полученных результатов объясняется временной ограниченностью мероприятия по презентации диссеминационного продукта. Тем не менее, сравнительный анализ (табл.3) изменений в системе управления ДОО, например, на уровне руководителя показал следующие результаты:

Таблица 3

Изменение уровня результативности управленческой деятельности
руководителя МАДОУ № 394

Критерии эффективности управленческой деятельности	Баллы на констатирующем этапе	Баллы на формирующем этапе
Готовность	2,1	2,6
(восприимчивость к инновациям)		
Способность (осуществление управления инновационными процессами)	1,8	2,2
Инновационный потенциал (интегральное свойство личности, определяющее отношение к инновациям)	1,7	2,3
Итого (среднее значение):	1,9	2,4

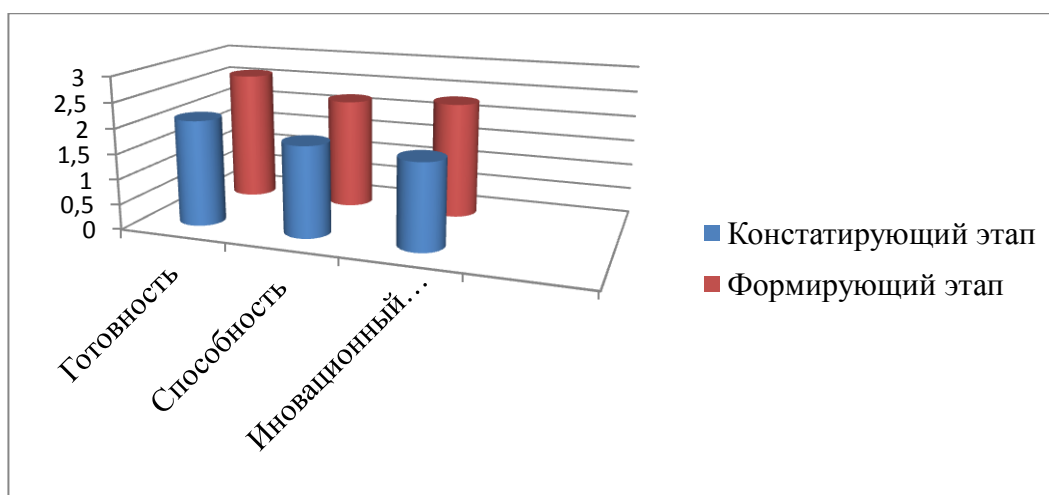


Рис.1. Изменение уровня результативности управленческой деятельности руководителя МАДОУ № 394

Анализ результатов исследования показал, что произошли качественные изменения в повышении инновационно-управленческой компетентности руководителя ДОО, ее структурных компонентов. Уровень управленческой деятельности руководителя повысился на 0,5баллов.

Участие руководителя в процессах подготовки и проведения презентации диссеминационного продукта, обеспечило повышение уровня его знаний в области управления инновационной деятельностью, диссеминации передового педагогического опыта. Руководитель стал уверенно демонстрировать и активно применять эти знания в деятельности по управлению инновациями в ДОО.

Наблюдается положительная динамика в профессиональном выполнении управленческих функций: целеполагания, информационной, аналитической, в принятии управленческих решений, планировании, организации, контроле, коррекции и дополнительных функций, связанных со спецификой деятельности руководителя дошкольной организации – культурно-просветительской, социально-педагогической, менеджерской, финансовой, юридической, проектной.

Руководитель ДОО стал осознавать значимость внедрения инноваций в образовательную организацию, у него появились и упрочились намерения

отказаться от стереотипов традиционного управления, он стал более заинтересованно относиться к опыту других руководителей в своей деятельности. Руководитель стал стремиться к проявлению большей степени объективности в оценке своих управленческих действий, в проявилась тенденция к осуществлению самоанализа и рефлексии, к планированию и прогнозированию результатов собственной управленческой деятельности, к готовности нести ответственность за результаты нововведений.

Таким образом, активное участие руководителя МАДОУ № 394 в подготовке и реализации презентации диссеминационного продукта способствовало повышению уровня его профессиональной компетентности по вопросам управления инновационной деятельностью.

Участие в презентации диссеминационного продукта педагогов, сотрудников и родителей оказало положительное влияние на повышение уровня профессиональной компетентности педагогов МАДОУ № 394 (табл. 4).

Сравнительный анализ изменений в системе управления ДОО на уровне педагогов показал следующие результаты:

Таблица 4

Сравнительная характеристика уровня профессиональной компетентности педагогов

№ п/ п	Составляющие компетентности				Уровень профессиональной компетентности
	Когнитив- ный	Деятельност- ный	Ценност- ный	Общий балл	
1	16	17	17	50	допустимый (о/н)*
2	16	19	13	48	допустимый (о/н)
3	17	15	17	49	допустимый (о/н)
4	15	17	15	44	допустимый (о/н)
5	14	16	17	47	допустимый (о/н)

Продолжение таблицы 4

6	14	18	17	49	допустимый (о/н)
7	13	13	16	42	допустимый (о/н)
8	19	20	19	58	оптимальный(о/к)
9	15	13	15	43	допустимый (о/н)
10	17	16	17	50	допустимый (о/н)
11	14	16	13	43	допустимый (о/н)
12	11	11	9	31	допустимый (о/н)
13	15	17	17	49	допустимый (о/н)
14	20	20	19	59	оптимальный (о/к)
15	16	18	16	50	допустимый (о/н)
16	17	16	17	49	допустимый (о/н)
17	14	16	15	45	допустимый (о/н)
18	15	15	13	43	допустимый (о/н)
19	20	20	20	60	оптимальный(о/к)
20	14	15	12	41	допустимый (о/н)
21	11	16	16	43	допустимый (о/н)
22	14	12	14	40	допустимый (о/н)
23	14	19	11	44	допустимый (о/н)
24	19	20	19	58	оптимальный (о/к)

*Сокращения, используемые в таблице: о/н – осознанная некомпетентность, о/к - осознанная компетентность

Из данных таблицы, видна положительная динамика развития профессиональной компетентности педагогов. Уровень осознанной некомпетентности педагогов повысился на 20%, уровень неосознанной компетентности – снизился до 0%.

Сравнительная характеристика сформированности профессиональной компетентности педагогов на констатирующем и контрольном этапах исследования представлена ниже (табл. 5).

Таблица 5

Сравнительная характеристика сформированности профессиональной компетентности педагогов

Уровни профессиональной компетентности			
осознанная некомпетентность		неосознанная некомпетентность	
Начало эксперимента	Конец эксперимента	Начало эксперимента	Конец эксперимента
63%	83%	20%	0%

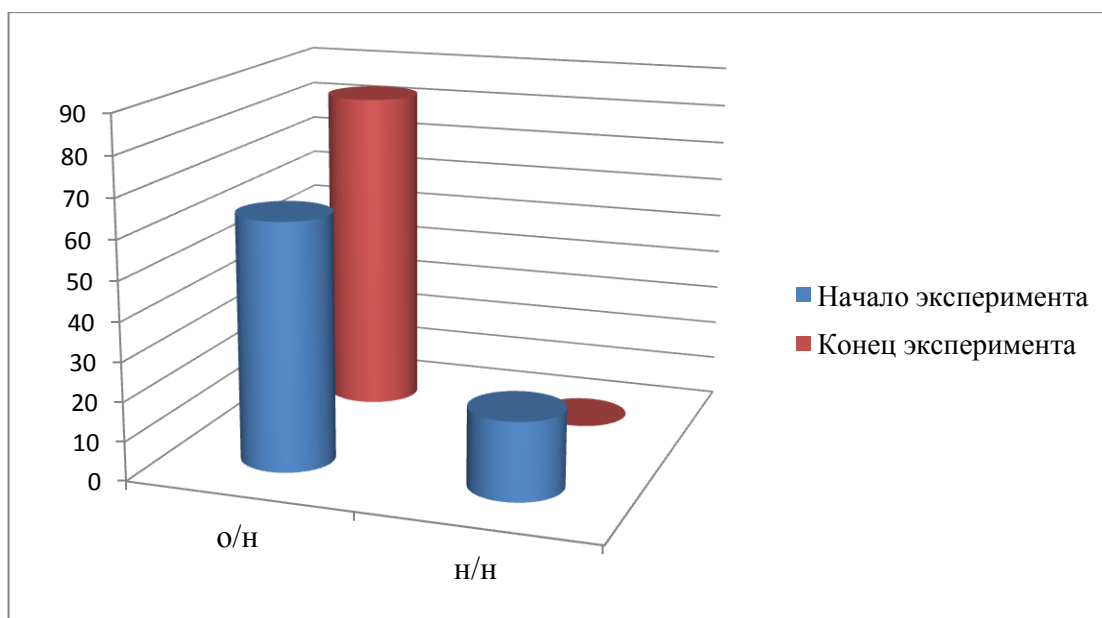


Рис.2. Сравнительная характеристика сформированности профессиональной компетентности педагогов

Результаты исследования уровня профессиональной компетентности на контрольном этапе позволили сделать вывод о наличии положительных изменений в отношении педагогов к инновациям, повысилась мотивация педагогов на творческую работу, начала проявляться готовность педагогов к осуществлению деятельности в условиях перехода в инновационный режим.

Педагоги проявляли желание к собственной исследовательской деятельности, готовность к смене профессиональных установок и позиций.

Следует отметить также, что после участия в презентации диссеминационного продукта определяя для себя направления работы, педагоги стали чаще проявлять инициативу по изменению образовательного процесса, вносить предложения по его совершенствованию. Этот факт свидетельствует о том, что процесс освоения и внедрения передового педагогического опыта перестал быть для них формальным. Основным результатом участия педагогов в процессах диссеминации мы считаем возникновение и проявление у педагогов способности и готовности к глубокому осмыслению передовой педагогической практики, к научным исследованиям в своей профессиональной области.

Таким образом, в ходе настоящей исследовательской работы была выявлена проблема несоответствия уровня профессиональной компетентности педагогов требованиям инновационной педагогики и найдено такое решение проблемы, которое позволило вывести педагогический коллектив на новый уровень осознания стоящих перед ним задач, на более высокий уровень профессиональной деятельности.

По результатам исследовательской работы были сформулированы рекомендации руководителю дошкольной образовательной организации по повышению эффективности мероприятий по диссеминации передового педагогического опыта, по использованию презентации диссеминационного продукта как средства, обеспечивающего изменение системы управления ДОО, являющегося показателем и свидетельством его функционирования в режиме развития.

Презентация диссеминационного продукта обеспечивает позитивные изменения в системе управления дошкольной образовательной организации, если соблюдены и реализованы следующие условия:

1. Активное воздействие на личность педагога – т.е. использование в ходе проведения презентации диссеминационного продукта методов по формированию у него мотивации к развитию (саморазвитию), стремления к

активному участию в инновационной деятельности дошкольной образовательной организации через:

- формирование реалистической самооценки педагогической деятельности;
- поддержку и стимулирование творческой активности педагогов.

2. Предварительная подготовка диссеминационного продукта к диссеминации средствами презентации, которая включает:

- исследование нормативных требований и запросов общества к качеству дошкольного образования (ФГОС ДО, профессиональный стандарт, маркетинговые исследования и результаты мониторинга запросов родительской общественности);
- исследование возможностей и потребностей дошкольной образовательной организации в изменении системы управления (результаты мониторинговых исследований и самоанализа деятельности дошкольной образовательной организации);
- изучение инновационных предложений и передового педагогического опыта в сфере дошкольного образования с целью выявления потенциального диссеминационного продукта;
- обработка и форматирование передового педагогического опыта и разработка проекта его реализации;
- разработка программы диссеминации и мероприятия по презентации диссеминационного продукта с обязательным включением в нее наглядных средств представления проекта, плана и прогнозируемого результата его внедрения, методов активного взаимодействия субъектов диссеминации, методов рефлексии.

3. Одним из обязательных условий пролонгированного действия презентации передового педагогического опыта и получение желаемых результатов от процесса диссеминации обеспечивается дальнейшим постоянным методическим сопровождением, административной поддержкой

и контролем процесса модернизации и трансформации системы управления ДОО, для этого необходимо:

- создание программы внедрения инновационного опыта деятельности в ДОО;
- создание условий для повышения профессиональной компетентности педагогов, участвующих в процесса разработки, внедрения, апробации и распространения диссеминационного продукта;
- определение этапов и содержания работ на каждом этапе;
- создание планов и прогнозов результата деятельности каждого педагога, участвующего в процессе диссеминации на каждом ее этапе.

4. Формирование организационной культуры деятельности педагогов и администрации ДОО с соблюдением следующего алгоритма:

- изучение состояния проблемы;
- определение цели;
- планирование подготовки и проведения деятельности;
- отбор оптимального содержания методов и форм деятельности по заданной проблеме;
- обеспечение условий, распределение обязанностей, создание общего позитивного настроения для работы;
- анализ хода и результатов деятельности, своевременная коррекция;
- подведение итогов, поддержка и стимулирование.

5. Формирование системы внутреннего контроля, отвечающей за взаимосвязь целей, планов и организации через:

- отработку системного характера диагностики готовности воспитателя к инновационной деятельности и её результатов;
- отработку контролирующих функций руководителя;
- анализ результатов, полученных в ходе контроля и их сравнение с целями.

6. Соблюдение административных правил по удовлетворению потребностей педагогов в процессе внедрения передового педагогического опыта.

1. Предоставление педагогам работы, в ходе выполнения которой они должны общаться друг с другом.

2. Создание в образовательной организации атмосферы причастности к происходящему, командного духа.

3. Участие в стихийно возникающих, на основе выполнения общей деятельности, неформальных групп.

4. Обеспечение обратной связи с достигнутыми результатами

5. Адекватная оценка и поощрение достигнутых результатов.

6. Привлечение педагогов к формулировке целей и выработке решений.

7. Распределение и делегация полномочий подчиненным.

8. Содействие повышению самооценки и карьерному росту подчиненных.

9. Обеспечение педагогам возможностей для обучения и развития.

10. Поощрение и содействие развитию у педагогов творческих способностей.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.

Сложившаяся в МАДОУ № 394 система управления достаточно продуктивно функционирует в соответствии с целями и содержанием работы учреждения.

Однако, при более детальном рассмотрении существующего положения дел и на основе проведенного в рамках мониторингового исследования степени удовлетворенности родителей, детей и педагогов деятельностью МАДОУ № 394 была выявлена одна из проблем, требующая своего разрешения: отсутствие в сложившейся системе управления каналов и механизмов, обеспечивающих внедрение и последующих за ним изменений инновационного характера. Отсутствие таких изменений в течение продолжительного времени ставит под сомнение деятельность дошкольной образовательной организации в режиме развития. Таким образом, был инициирован процесс проектирования (т.е. деятельность по созданию проекта), целью которой стала разработка проекта по внедрению инновационного продукта «Метеоплощадка в ДОО».

Основной целью презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» МАДОУ № 394 является: совершенствование системы управления ДОО для повышения эффективности диссеминационных процессов инновационных продуктов посредством их презентации. Для достижения заявленной цели были определены и в последствии успешно решены следующие задачи:

- осуществление теоретической подготовки руководителей по вопросам диссеминации инновационных продуктов;

- повышение уровня профессиональной компетентности руководителя и педагогов ДОО по вопросам управления инновационной деятельностью и формирование навыков маркетинговых исследований (SWOT-анализ, STEP-факторный анализ);

- определение содержания работы системы управления ДОО по

внедрению передового педагогического опыта в деятельность педагогов ДОО (формы организации), позволяющих убеждать партнеров в целесообразности своих инициатив и предложений, организовывать продуктивное взаимодействие педагогов между собой, создавая благоприятный психологический климат в коллективе и управляя процессами взаимодействия в организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Постоянный поиск новых форм, методов и содержания организационно-управленческой работы в современных условиях является основным направлением деятельности руководителя в сфере дошкольного образования. Именно разработка, изучение, оценка, апробация и внедрение инноваций и передового педагогического опыта в повседневную практику способно обеспечить не только повышение уровня профессионализма педагогов, но и изменение результативности дошкольного образования, получения принципиально нового его качества, соответствующего требованиям ФГОС ДО.

Одной из современных явлений в педагогической среде, имеющее достаточно большой потенциал в решении поставленных государством перед системой дошкольного образования задач, является направление, характеризующееся активными формами распространения нововведений - так называемая диссеминация. Диссеминация – термин, не так давно появившийся в лексиконе педагогов, включает в себя также характеристику распространяемого продукта и способа его распространения. Продукту обязательно должны быть присущи черты новизны и обобщенности, а процесс распространения должен быть активным и двусторонним. Наличие этих характеристик позволило нам предположить, что использование презентации в процессе диссеминации может явиться достаточно действенным и эффективным способом инновационного изменения и трансформации системы управления дошкольной образовательной организации.

При условии рассмотрения системы управления дошкольной образовательной организации как совокупности составляющих ее подсистем (структурно-функциональной, информационно-поведенческой и подсистемы саморазвития) действие процесса диссеминации направлено на изменение именно подсистемы саморазвития, отвечающей за появление у педагогов

стремления к самосовершенствованию, появлению у них гибкости и адаптивности к изменениям, ориентации на поиск, разработку и внедрение новшеств в практику. При этом, в соответствии с основными закономерностями систем, изменения в одной подсистеме неизбежно приводят к изменениям в других подсистемах (структурно-функциональная и информационно-поведенческой) приводя к трансформации всей системы в целом.

Поэтому в современных социально экономических условиях и условиях реализации ФГОС ДО именно подсистема саморазвития способна обеспечить режим развития ДОО и получение нового качества дошкольного образования.

В соответствии с вышеизложенным, нами было сделано достаточно обоснованное предположение о том, что использование презентации в процессе диссеминации может явиться одним из достаточно эффективных способов изменения системы управления дошкольной образовательной организации.

С целью проверки и подтверждения данного предположения на базе МАДОУ № 394 было проведено настоящее исследование в результате которого нами было теоретически обоснованы и разработаны методические рекомендации по осуществлению процесса диссеминации и презентации диссеминационного продукта, обеспечивающего изменения в системе управления дошкольной образовательной организации.

В ходе проведения исследования нами последовательно решены все заявленные задачи. Проведение эксперимента и последующий анализ его результатов позволили с высокой долей вероятности утверждать, что презентация диссеминационного продукта, при обеспечении всех условий ее реализации является достаточно эффективным средством изменения системы управления дошкольной организации.

Таковыми условиями являются:

Предварительные поиск, оценка и подготовка диссеминационного продукта к презентации.

Активное воздействие на личность педагога во время презентации.

Организация активного взаимодействия субъектов диссеминации (участников презентации).

Продолжающееся методическое сопровождение, административная поддержка и контроль процесса диссеминации.

На экспериментальном этапе исследования было установлено, что в результате организованного и проведенного мероприятия в МАДОУ № 394 по презентации диссеминационного продукта («Метеоплощадка в ДОО») уровень профессиональной компетентности педагогов повысился, и мотивация на освоение передового педагогического опыта была сформирована.

Таким образом, результаты исследования дают основания сделать следующий вывод: выдвинутая гипотеза о том, что в процессе внедрения ФГОС презентация диссеминационных продуктов при наличии определенных факторов может являться средством изменения в системе управления, подтвердилась.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абрамешин, А. Е. Инновационный менеджмент [Текст] : учеб. для вузов / А. Е. Абрамешин, Е. А. Тихонова, Ю. В. Шленов ; под ред. О. П. Молчановой. – М. : Вита-Пресс, 2001. –16 с.
2. Безрукова, В. С. Словарь нового педагогического мышления [Текст] / В. С. Безрукова. – Екатеринбург, 1992. –280 с.
3. Белая, К. Ю. 300 ответов на вопросы заведующей детским садом [Текст] / К. Ю. Белая. –М. : АСТ, 2003. С.34–48.
4. Белая, К. Ю. Как подготовить программу развития ДООУ [Текст] / К. Ю. Белая // Управление образовательным учреждением – М. : ТЦ Сфера, 2004. –48 с.
5. Белая, К. Ю. Руководство ДООУ: контрольно-диагностическая функция [Текст] / М. : ТЦ Сфера, 2004. –64 с.
6. Белова, С. Профессионализм учителя способность к нескончаемому диалогу [Текст] / С. Белова // Народное образование – 2001. –№7.– 103с.
7. Беляева, В. А. Педагогическая деятельность как категория педагогики и философии. Понятийный аппарат педагогики и образования [Текст] / В. А. Беляева // с. науч. тр. Екатеринбург, 1995. –41 с.
8. Биологический энциклопедический словарь. гл. ред. М. С. Гиляров; редкол.: А. А. Бабаев, Г. Г. Винберг, Г. А. Заварзин и др. — 2-е изд., исправл. — М. : Сов. Энциклопедия, 1986.
9. Браже, Т. Слагаемые профессионализма [Текст] / Т. Браже // Учитель-2001. –№2.–С.50
10. Введенский, В. Н. Компетентность педагога как важное условие успешности его профессиональной деятельности [Текст] / В. Н. Введенский // Инновации в образовании. – 2003. – №4. – С.21-31.
11. Веснин, В. Р. Практический менеджмент персонала [Текст] : пособие

- по кадровой работе / В. Р. Веснин. - М. : Юристъ, 2003. –495с.
12. Вестник Московского Университета. Серия 20. Педагогическое образование / - М. : Московский Государственный Университет, 2012. - № 3. - 131 с. - ISSN 0201-7385; 2073-2635; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=231386>
 13. Волобуева, Л. М. Активные методы обучения в методической работе ДОУ [Текст] / Л. М. Волобуева // Управление Дошкольным Образовательным Учреждением. – 2006. - № 6. - С.70-78.
 14. Выготский, Л. С. Педагогическая психология [Текст] / Л. С. Выготский. – М. : Педагогика, 1991. –480 с.
 15. Гольдштейн, Г. Я. Стратегический инновационный менеджмент [Текст] / Г. Я. Гольдштейн ; учеб. пособие. – Таганрог : ТРТУ, 2004. – 267 с.
 16. Горвиц, Ю. М. Новые информационные технологии в дошкольном образовании [Текст] / Ю. М. Горвиц. М. : ЛИНКА-ПРЕСС, 1998. –58 с.
 17. Горшкова, В. В. Педагогика диалога. Инновационные образовательные технологии [Текст] / В. В. Горшкова М. : Издательство Скрипторий, 2005. –80 с.
 18. Кимчук, К. В. Большой англо-русский и русско-английский словарь по бизнесу: Свыше 100 000 терминов, сочетаний, эквивалентов и значений. С транскрипцией / К. В. Кимчук. - М. : Живой язык, 2013. - 512 с.
 19. Гохберг, Л. Инновационные процессы: тенденции и проблемы [Текст]/ Л. Гохберг // Экономист. - 2002. - №2.- С. 50-59.
 20. Данилин, П. Инновационный путь России [Текст] / П. Данилин, Н. В. Крышталъ – М. : Европа, 2008. –320 с.
 21. Денякина, Л. М. Новые подходы к управленческой деятельности в ДОУ [Текст] / Л. М. Денякина – М. : 1997. –95 с.

22. Езопова, С. А. Менеджмент в дошкольном учреждении [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / С. А. Езопова. – М. : Издательский центр «Академия», 2003. - 320 с.
23. Епишкин, Н. И. Исторический словарь галлицизмов русского языка [Текст] / Н. И. Епишкин. – М. : ЭТС, 2010. - 5140 с.- С.1665.
24. Ефремова, Т. Ф. Новый словарь русского языка. Толково-образовательный [Текст] / Т. Ф. Ефремова. – М. : Рус. яз. 2000.- в 2 т.- 1209 с.
25. Зимняя, И. А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека [Текст] / И. А. Зимняя // Профессиональное образование. - 2006. - №2. - С.18-21.
26. Иванова, Л. Инновационные условия развития профессиональной компетенции [Текст] / Л. Иванова // Инновации в образовании. -2002.- №5.-С.56-58.
27. Иванченко, В. Н. Инновации в образовании: общее и дополнительное образование детей [Текст] / В. Н. Иванченко. – Ростов на Дону : Феникс, 2011. -352 с.
28. Ильенкова, С. Д. Инновационный менеджмент [Текст] / С. Д. Ильенкова. - М. : Юнити, 1997. - 306 с.
29. Ильина, Е. Г. Традиции и инновации в образовании и воспитании [Текст] / Е. Г. Ильина // Обруч. 2000.- № 4.- С.47-48.
30. Инновационные процессы в образовании / под ред. Г.А. Бордовского. Санкт Петербург: РГПУ им. А.И. Герцена, 1997. - 57 с.
31. Казакова, В. Н. Управление инновационными процессами в дошкольных образовательных учреждениях [Текст] : дис. ... канд. пед. наук / В. Н. Казакова – Екатеринбург, 2000. –161 с.
32. Коджаспиров, Г. М. Педагогический словарь [Текст] : для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / Г. М. Коджаспиров, А. Ю. Коджаспиров. – М. : Издательский центр «Академия», 2000. –176 с.

33. Колодяжная, Т. П. Управление современным дошкольным образовательным учреждением [Текст] : практическое пособие, часть 1/ Т. П. Колодяжная. – М. : ЦГЛ, 2004. –160 с.
34. Комарова, Т. С. Информационно - коммуникативные технологии в дошкольном образовании [Текст] : пособие для педагогов дошкольных учреждений, специалистов методических и ресурсных центров, работников органов управления образованием / Т. С. Комарова, И. И. Комарова, А. В. Туликов. – М.: Издательство «Мозаика-Синтез», 2011. –128 с.
35. Комарова, Е. С. Я руковожу детским садом [Текст] : пособие для рук. дошк. обр. учр. / Е. С. Комарова. - М. : Просвещение, 2008. –224с.
36. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016-2020 годы. Утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 года N 2765-р. Режим доступа <http://docs.cntd.ru/document/420244216>
37. Корепанова, М. В. Контроль функционирования и развития ДООУ [Текст] : методические рекомендации / М. В. Корепанова, И. А. Липчанская. — М. : ТЦ Сфера, 2003. –80 с.
38. Котлярова, И. О. Систематизация управления инновациями в образовательном учреждении [Текст] / Котлярова, И. О. ; под ред. Г.Н. Серикова. – Челябинск: Изд-во «Образование», 1998. –128с.
39. Коточитова, Е. В. Психологические особенности творческого педагогического мышления [Текст] : автореф. дисс.... канд. психол. наук / Е. В. Коточитова. – Ярославль: Изд-во ЯрГУ, 2001. –24 с.
40. Кузнецова, Е. Б. Инновации в управленческой деятельности руководителя ДООУ [Текст] / Е. Б. Кузнецова //Управление ДООУ. – 2009. –№ 4. –С.150-154.
41. Лазарев, В. С. Понятие педагогической и инновационной системы школы [Текст] / В. С. Лазарев // Сельская школа. – 2003. – № 1. –4с.

42. Лазарева, В. С. Управление нововведениями – путь к развитию школы [Текст] / В. С. Лазарева // Сельская школа. – 2003. – №1. –131 с.
43. Лапин, Н. И. Теория и практика нововведений [Текст] : учеб. пособие / Н. И. Лапин. – М. : Логос, 2008. –328 с.
44. Лебедева, С. С. Управление инновационным дошкольным образовательным учреждением в условиях социального партнерства [Текст] : учеб.-метод. пособие. / С. С. Лебедева, Л. М. Маневцова. – СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2005. –66 с.
45. Левчук, С. Педагогические и психологические подходы к оценке профессиональной компетентности педагога [Текст] / С. Левчук. – Тамбов. 2005. –36 с.
46. Майер, А. А. Управление инновационными процессами в ДООУ [Текст] : методическое пособие / А. А. Майер. – М. : ТЦ Сфера, 2008. –128 с.
47. Микляева, Н. М. Инновации в детском саду [Текст] : пособие для воспитателей / Н. М. Микляева. – М. : Айрис-пресс, 2008. –8 с.
48. Молчанов, С. Г. Новации и инновации: проекты, заявки, гранты [Текст] / С. Г. Молчанов. – Челябинск: Учебно-методический центр по образованию и повышению квалификации работников культуры и искусства Челябинской области, 2011. –112 с.
49. Назмутдинов, В. Я. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности [Текст] / В. Я. Назмутдинов, И.Ф. Яруллин. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.
50. Нищева, Н. В. Внедрение ФГОС ДО в практику работы дошкольных образовательных организаций. Разработано в соответствии с ФГОС [Текст] / Н. В. Нищева. – М. : Издательство «Детство-Пресс», 2015. – 384 с.
51. Новый экономический и юридический словарь. – М.: Институт новой экономики, 2003. –1088 с.
52. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш.

- пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. –576 с.
53. Пименова, Л. В. Концепция развития ДОУ [Текст] / Л. В. Пименова. – М. : Аспект-Пресс, 2002. –285 с.
54. Письмо Министерства образования и науки РФ от 24 февраля 2012 года №03-109 «О повышении квалификации и аттестации педагогических работников» [Текст]: Режим доступа <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=EXP;n=530376>
55. Погребняк Л. П. Правовое обеспечение реализации ФГОС дошкольного образования. Учебно-методическое пособие. М. : Издательство «Педагогическое общество России», 2014. 112 с.
56. Поздняк, Л. В. Основы управления дошкольным образовательным учреждением [Текст] / Поздняк, Л. В. – М. : АПО, 1994. –108 с.
57. Поздняк, Л. В. Управление дошкольным образованием [Текст] / Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко. –М. : АПО, 1999. –432 с.
58. Поташник, М. М. Инновационные школы России [Текст] / М. М. Поташник. – М.: Просвещение, 1996. –320 с.
59. Поташник, М. М., Управление современной школой [Текст] / М. М. Поташник, А. М. Моисеев. – М. : Просвещение, 1997. –75 с.
60. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» [Текст] : от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) //Рос. газ. № 237. – 2010 – 20 окт.
61. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

- деятельность» [Текст]: от 7 апреля 2014 г. N 276. //Рос. газ. № 124. – 2014 – 04 июня.
62. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [Текст]: от 18.10.2013 № 544н // Рос. газ. № 285. – 2013 – 18 дек.
63. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования)» от 23 января 2013 г. № 23.
64. Распоряжение Правительства Российской Федерации «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» [Текст]: от 08.12.2011 N 2227-р. // Собрание законодательства РФ. – 2012, N 1, ст. 216.
65. Савчук, Л. В. Управление инновационной деятельностью в ДООУ как средство повышения качества образования [Текст] / Л. В. Савчук // Педагогика: традиции и инновации: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2013. — С. 62-65.
66. Саймон Вайнтроуб, Брайан Макгуайр. Проблемы диссеминации результатов образовательных проектов. Материалы семинара. Москва, ноябрь 1999 г. при поддержке Британского Совета по вопросам развития образования.
67. Светлакова, И. В. Управление инновационной деятельностью в современном дошкольном образовательном учреждении [Текст] / И. В. Светлакова // Образовательные проекты «Совёнок» для дошкольников. – 2014. – № 10. – 25 с.
68. Сертакова, Н. М. Инновационные формы взаимодействия ДООУ с

- семьей: родительские собрания и конференции, дискуссии, практикумы, встречи за круглым столом [Текст] / Н. М. Сертакова. – Волгоград: «Учитель», 2015. – 203 с.
69. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; под ред. В. А. Сластенина. – М.: Издательский центр "Академия", 2002. – 576 с.
70. Сластенин, В. А. Педагогика: инновационная деятельность [Текст] / В. А. Сластенин, Л. С. Подымова. – М.: Издательский центр "Академия", 1997. – 120 с.
71. Сыманюк, Э.Э. Развитие профессиональной компетентности учителя в условиях инновационной образовательной среды [Электронный ресурс] / Э. Э. Сыманюк, А. А. Печеркина, Е.Л. Умникова // Педагогическое образование в России. – 2011. – №1.- С.20-23. - Режим доступа к журн.: http://journals.uspu.ru/i/inst/ped/ped12/ped12_3.pdf.
72. Томпсон - мл., Артур А. Стратегический менеджмент [Текст] : концепции и ситуации для анализа / Артур А.Томпсон – мл., А. Дж. Стрикленд. - М.- 2002.- 32 с.
73. Томпсон, А. А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии [Текст]: учебник для вузов / А. А. Томпсон, А. Дж. Стрикленд ; пер. с англ. под ред. Л. Г. Зайцева, М. И. Соколовой. –М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 1998. –576 с.
74. Третьяков, П. И. Дошкольное образовательное учреждение: управление по результатам [Текст] / П. И. Третьяков, К. Ю. Белая. – М. : Новая школа, 2003. –304с.
75. Троян, А. Н. Маркетинг в ДОУ [Текст] / А. Н. Троян // Дошкольное воспитание. – 2001. – №9 – С.45-51.
76. Тюнников, Ю. С. Анализ инновационной деятельности общеобразовательного учреждения: сценарий, подход [Текст] / Ю. С.

- Тюнников // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2004. – № 5. – 10 с.
77. Урмина, И. Инновационная деятельность в ДОУ. Программно-методическое обеспечение [Текст]: пособие для рук. и адм. работников / И. Урмина, Т. Данилина. – М.: Линка-Пресс, 2009. – 95 с.
78. Фалюшина, Л. И. Технологии менеджмента и маркетинга в системе дошкольного образования [Текст] : учебно-методическое пособие. 2-е изд./ Л. И. Фалюшина. – М. : АРКТИ, 2006. – 144 с.
79. Фалюшина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном учреждении [Текст] : пособие для руководителей ДОУ; 2-е изд. испр. и доп. / Л. И. Фалюшина. – М. : АРКТИ, 2003. – 35 с.
80. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва// Рос.газ. -2013.-25 ноября. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html>.
81. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]: от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ(с изм. и доп., вступ. в силу с 31.03.2015) //Рос. газ. N 303. – 2012.– 31 дек. –Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/12/30/obrazovanie-dok.html>.
82. Филюшкина, Л. И. Управление качеством образовательного процесса в ДОУ [Текст] / Л. И. Филюшина. – М., 2003. – 46 с.
83. Фоменко, С. Л. Условия непрерывного профессионального развития учителей на современном этапе [Текст] /С. Л. Фоменко // Образование взрослых в современном образовательном пространстве: сб.науч.ст. Урал.гос.пед.ун-т ; под науч. ред., С. Л. Фоменко; общ. ред. Н. И. Чураковой. – Екатеринбург: Урал.гос.пед.ун-т, 2013. –С.127-131.
84. Худотепова, Е. Н. Личностный рост педагога как основа

- профессионального мастерства педагогов третьего тысячелетия [Текст] / Е. Н. Худотеплова // Проблемы и перспективы развития образования: материалы междунар. науч. конф. (г. Пермь, апрель 2011 г.) – Пермь: Меркурий, 2011. –С.50-52.
85. Хуторской, А. В. Педагогическая инноватика: методология, теория, практика [Текст] / А. В. Хуторской // Научное издание. – М. : УНЦДО, 2005. –222 с.
86. Цыпкин, Ю. А. Управление персоналом [Текст] / Ю. А. Цыпкин. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. –294 с.
87. Чигринова, М. В. Психологические средства повышения инновационного потенциала руководителя [Текст] : дис. ... канд. психол. наук / М. В. Чигринова – Л., 1983. –С.15–17.
88. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Т. И. Шамова, Т. М. Давыденко, Г. Н. Шибанова. – М. : Издательский центр «Академия», 2002. –384 с.
89. Шелков, А. И. Инновационный менеджмент [Текст] : учебное пособие для вузов / А. И. Шелков. – Вологда: Вологодский УНТИ, 1998. – С. 10-80.
90. Шумакова, К. С. Тьюторинг как форма повышения квалификации педагогов [Текст] / К. С. Шумакова // Педагогическое образование в России. – 2012. – №1.- С.134-138.
91. Элементы педагогического мониторинга и региональных стандартов в управлении [Текст] / А. Н. Майоров, Л. Б. Сахарчук, А. В. Сотов ; Санкт-Петербург. гос. ун-т пед. мастерства ; лаб. пед. мониторинга и стандартов, 78 с.
92. Юсуфбекова, Н. Р. О педагогической инноватике [Текст] / Н. Р. Юсуфбекова // Советская педагогика. – 1991. – № 11. –28 с.
93. Юсуфбекова, Н. Р. Проблемы и перспективы развития теории

- инновационных процессов в системе образования [Текст] / Н. Р. Юсуфбекова // Единое образовательное пространство стран СНГ и ближнего зарубежья. – М., 1993 (1994). – С.31–44.
94. Яковенко, В. Б. Введение в инновационные технологии [Текст] : европ. ун-т финансов, информац. систем, менеджмента и бизнеса / В. Б. Яковенко. – К.: изд-во Европ. ун-та финансов, информ. систем, менеджмента и бизнеса, 1999. – 70 с.
95. Яковлев, Б. П., Жукова В.Ф. Управление инновационными процессами в системе образования: компетентность и потенциал [Текст] / Б. П. Яковлев, В. Ф. Жукова // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. –С.51–54.

Мультимедийная презентация «Метеорологическая площадка» для детей 5 – 7 лет

Метеоплощадка ДОО - это комплекс развивающего оборудования в виде уличной метеостанции, состоящей из набора обучающих элементов: флюгера, метеобудки, солнечных часов и других интересных приспособлений.



Рис. 1. Слайд №2



Уникальность метеоплощадки заключается в том, что в игровой форме дети получают азы культурного общения с окружающим миром, вовлекаются в процесс непосредственного общения с природными явлениями.

Рис. 2. Слайд №3



Рис. 3. Слайд №4



Рис. 4. Слайд №5



Рис. 5. Слайд №6



Это далеко не полный список вопросов, которые задают дети. Можно и объяснить, но лучше — показать все наглядно. Чтобы ребенок мог пощупать, потрогать, измерить и, возможно, сам найти ответы на вопросы.

Рис. 6. Слайд №7

Из чего можно изготовить метеоплощадку своими руками



Рис. 7. Слайд №8

Солнечные часы

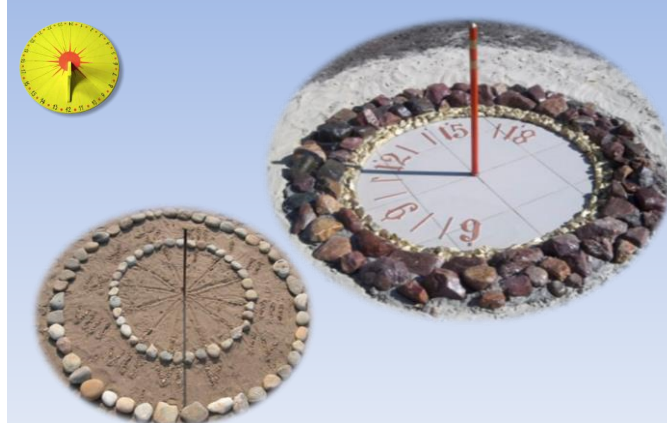


Рис. 8. Слайд №9

Метеобутка



Рис. 9. Слайд №10

Флюгер

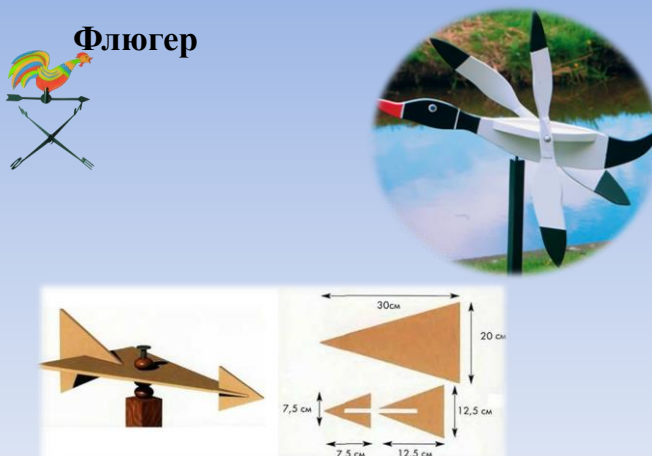


Рис. 10. Слайд №11

Ветровой рукав



Рис. 11. Слайд №12

Осадкомер



Рис. 12. Слайд №13

7 ПРИЧИН ПОЧЕМУ РУКОВОДИТЕЛИ ДОО ДОЛЖНЫ ОРГАНИЗОВАТЬ МЕТЕОПЛОЩАДКУ

Рис. 13. Слайд №14

1. Круглогодичное использование

Заниматься прогнозированием погоды можно в любой сезон: весной, летом, осенью, зимой. К примеру: после снегопада замерять: уровень снежного покрова при помощи специальной линейки, уровень выпавших осадков после дождливой ночи, силу и направление ветра, температуру, влажность воздуха, давление и т.д....



Рис. 14. Слайд №15

2. Безопасность

Детская метеоплощадка на территории детского сада для детей совершенно безопасна, в сравнении с уличным игровым оборудованием.



Рис. 15. Слайд №16

3. Нет ограничения по возрасту

Заниматься прогнозированием погоды интересно детям от 1,5 года так и самим взрослым.



Рис. 16. Слайд №17

4. Развивает научно-исследовательскую деятельность

Дети учатся исследовательской деятельности, наблюдательности, любознательности, умению сравнивать, предполагать, анализировать, сопоставлять, рассуждать, делать выводы и умозаключения.



Рис. 17. Слайд №18

5. Долгосрочное использование

6. Повышает престиж учреждения

7. Повышает лояльность родителей

Ребенок после проведенного дня будет хвастаться, как сегодня всей группой изучали состояние погоды, определяли облачность, влажность воздуха, направление и силу ветра. Посчитали сколько мм выпало осадков за ночь и значение которых занесли на доску учета. Так же сделали прогноз на завтра, интересно сбудется или нет?!

Рис. 18. Слайд №19



И самое главное!

Родители будут гордиться тем, что их ребенок ходит именно в Наш детский сад. И они смогут по достоинству оценить Наш вклад в образование детей благодаря детской метеоплощадке.



Рис. 19. Слайд №20

Спасибо за внимание!

Рис. 20. Слайд №21

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Программа презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО»

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение

Детский сад № 394

Рассмотрено
Заседание педагогического совета
МАДОУ № 394
Протокол № 4 от 04.02.2017 г.

Утверждаю
Приказ № 8 от 04.02.2017 г.
Заведующий МАДОУ Детский сад
№ 394



Д.Ф. Петрикова

Программа презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО»

Составитель:

Крашенинникова И.А.

Екатеринбург 2017

Пояснительная записка

Презентация диссеминационного продукта рассматривается как ряд упорядоченных, взаимообусловленных управленческих действий по ознакомлению воспитателей и родителей ДОО с передовым педагогическим опытом и внедрению его в образовательный процесс. В свою очередь эти действия должны привести к изменениям в системе управления ДОО, а именно в ее подсистеме саморазвития.

Предположительно, полученные изменения в системе саморазвития должны обеспечить режим развития ДОО, конечным итогом действия которого должно стать получение нового, соответствующего ФГОС ДО, качества дошкольного образования.

Исходя из положения о том, что эффективность процесса диссеминации выше при реализации комплекса условий - ориентация на личность педагога с целью формирования у него осознанной необходимости изменений и потребности в них, позитивного отношения к новым требованиям, вовлечение в процессы обновления ДОО ее системы управления, структуры, содержания, технологий воспитания и обучения, организация активного взаимодействия субъектов диссеминации, проявляющих искреннюю заинтересованность и осуществляющих встречную деятельность по освоению передового педагогического опыта – программа его презентации была разработана с учётом специфики образовательного процесса в условиях дошкольной образовательной организации, особенностей коллектива педагогов, понятийно-терминологического аппарата и основных научно-методологических подходов к рассматриваемой проблеме.

Презентация диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» разработана таким образом, что в процессе ее проведения происходит последовательно-логичная реализация содержания работы системы

управления ДОО инновационной деятельностью и работы по диссеминации передового опыта педагогов дошкольной образовательной организации.

Ведущие условия, при которых мероприятие по презентации метеоплощадки в ДОО будет наиболее эффективным:

— психологические: потребность педагогов в профессиональном самоопределении и развитии, их стремление к переосмыслению собственного опыта развития, личностно-профессиональная рефлексия; факторы, способствующие деблокированию защитных механизмов;

— социально-психологические: административная и общественная поддержка деятельности инициативной группы педагогов, способных выступить «катализатором» инновационных преобразований; творческое взаимодействие в диссеминационной деятельности всех ее субъектов, позволяющее определить «проблемное поле поиска», выработать общие ценностно-смысловые ориентиры и коллективную стратегию инновационной деятельности ДОО;

— организационно-педагогические: организация теоретико-методологической подготовки, научно-методическая и информационная поддержка коллективной диссеминационной деятельности; организация различных типов взаимодействия теоретического, программно-методического и конструктивно-технологического характера в процессе презентации.

Основной **целью** презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» МАДОУ № 394 является: совершенствование системы управления ДОО для повышения эффективности диссеминационных процессов инновационных продуктов посредством их презентации. Для достижения заявленной цели были определены следующие **задачи**:

— осуществление теоретической подготовки руководителей по вопросам диссеминации инновационных продуктов;

— повышение уровня профессиональной компетентности

руководителя и педагогов ДОО по вопросам управления инновационной деятельностью и формирование навыков маркетинговых исследований (SWOT-анализ, STEP-факторный анализ);

— определение содержания работы системы управления ДОО по внедрению передового педагогического опыта в деятельность педагогов ДОО (формы организации), позволяющих убеждать партнеров в целесообразности своих инициатив и предложений, организовывать продуктивное взаимодействие педагогов между собой, создавая благоприятный психологический климат в коллективе и управляя процессами взаимодействия в организации.

Как нормативный документ, программа презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» разработана в соответствии с принципами:

- актуальности (ориентирована на решение значимых проблем);
- научности (применение теоретических положений);
- прогностичности (соответствует изменяющимся условиям);
- рациональности (способы, позволяющие получить результат);
- реалистичности и реализуемости;
- целостности (согласованность связей между действиями);
- инновационности (модульные изменения);
- контролируемости (возможности осуществления контроля).

Презентация инновационного продукта «Метеоплощадка в ДОО» состоит из трех основных модулей:

- первый модуль – теоретический. Его цель теоретическая блиц-подготовка, педагогов по общим вопросам инноваций в дошкольном образовании. В рамках данного модуля возможно использование доклада, сообщения, лекции, кейс-технологии, организационно-деятельностной игры, коучинг-технологии. Ожидаемый результат: обновление и совершенствование имеющихся знаний педагогов по вопросам

инновационной деятельности в образовании, использования передового педагогического опыта в условиях дошкольной образовательной организации, его значимости и насущной необходимости в современных условиях;

- второй модуль – практический. Возможно использование дискуссионных форм, проблемно-практических семинаров, направленных на развитие инновационно-управленческой компетентности по вопросам управления инновационной деятельностью, проектирование педагогами собственного индивидуального образовательного маршрута по освоению и использованию диссеминационного продукта, разработке собственной программы самореализации посредством внедрения инноваций в педагогическую деятельность, самосовершенствования и саморазвития, обмен опытом работы по внедрению инноваций в собственную деятельность в дошкольной организации;

- третий модуль – рефлексия. Модуль, направленный на анализ продуктов собственной активности, на их переосмысление. Педагог интерпретирует содержание работы по диссеминации инновационного продукта и системы управления инновационной деятельностью педагогов дошкольной образовательной организации.

Данные модули реализуются в процессе активных методов и форм взаимодействия субъектов диссеминации, которые стимулируют их продуктивную деятельность, строятся на диалоге, предполагающем свободный обмен мнениями о путях разрешения возможных в процессе внедрения инновационного продукта проблем.

Основной акцент при разработке мероприятий (табл. 1.) по презентации проекта «Метеоплощадка в ДОО», был сделан на решение проблем, выявленных в результате диагностики и связанных с нежеланием педагогов вносить изменения в сложившуюся систему управления и практику деятельности ДОО.

Таблица 1

Мероприятия по презентации проекта «Метеоплощадка в ДОО»

№ п/п	Название мероприятия	Планируемое время проведения	Ожидаемый результат
<i>Модуль 1. Теоретический.</i>			
1.	Мультимедиа презентация «Метеоплощадка в ДОО» (для руководителей и педагогов ДОО)	Февраль 2017 1 неделя	Заинтересованность в использовании передового педагогического опыта в условиях дошкольной образовательной
2.	Мультимедиа презентация «Метеоплощадка в ДОО» (для родителей воспитанников)	Февраль 2017 2 неделя	организации, понимание его значимости и насущной необходимости в современных условиях.
3.	Презентация проекта «Метеоплощадка в ДОО» (коллектив ДОО и родительский комитет)	Февраль 2017 3 неделя	
<i>Модуль 2. Практический</i>			
4.	Брифинг на тему «Экологическое образование с использованием возможностей	Февраль 2017 4 неделя	Формирование положительного отношения к нововведению, мотивация и

Продолжение таблицы 1

	метеоплощадки» (коллектив ДОО и родительский комитет)		пробуждение у участников желания и готовности принять
5.	Организация творческих групп по реализации проекта «Метеоплощадка в ДОО»	Март – Сентябрь 2017 еженедельно	участие в реализации проекта. Проектирование педагогами собственного индивидуального образовательного маршрута по освоению и использованию диссеминационного продукта, разработке собственной программы самореализации посредством внедрения инноваций в педагогическую деятельность, самосовершенствования и саморазвития.
<i>Модуль 3. Рефлексия</i>			
6.	Мультимедийная презентация «Как создавалась метеорологическая площадка»	Сентябрь 2017 4 неделя	Приобретение участниками диссеминации опыта совместной работы над новым заданием, поиска новых способов

			<p>взаимодействия с коллегами, администрацией, родителями, развитии навыков восприятия и понимания себя, своих коллег в процессе общения, овладение навыком высказывания и принятия обратных связей.</p>
--	--	--	--

Ожидаемый результат презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО»:

1. Повышение уровня управленческой деятельности руководителя.
2. Обновление структуры и содержания образовательного процесса в ДОО посредством внедрения инновационных технологий дошкольного образования.
3. Повышение качества сформированности ключевых компетенций у руководителей, способствующих успешному внедрению инноваций в ДОО.
4. Повышение оптимального уровня профессиональной компетентности педагогов (осознанная компетентность).
5. Осознанное использование системы оценки качества дошкольного образования в ДОО.
6. Появление осознанной потребности педагогов в изучении, внедрении, разработке и распространении инновационных педагогических предложений и результатов педагогического поиска.
7. Модернизация материально-технической базы ДОО.

Методическое обеспечение программы.

Мультимедийная презентация «Метеоплощадка в ДОО»

Проект «Метеорологическая площадка ДОО для детей 5-7 лет»

Литература.

1. Николаева С.Н. – «Юный эколог» - М. Мозайка – синтез 2002г.
2. Голицына Н.С. Экологическое воспитание дошкольников. Перспективное планирование работы с детьми 3-7 лет: Методическое пособие. – М.: Мозаика-Синтез, 2006.
3. Иванова А.И. Живая экология: Программа экологического образования дошкольников. – М.: ТЦ Сфера, 2009.
4. Масленникова О. М. Экологические проекты в детском саду - Волгоград: Учитель, 2008.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

Экологический природоохранный проект «Метеорологическая площадка» для детей 5-7 лет

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
Детский сад № 394

Рассмотрено
Заседание педагогического совета
МАДОУ № 394
Протокол № 4 от 04.02.2017 г.

Утверждаю
Приказ № 8 от 04.02.2017 г.
Заведующий МАДОУ Детский сад
№ 394



Л.Ф.Петрикова

Программа презентации диссеминационного продукта «Метеоплощадка в ДОО»

Составитель:

Крашенинникова И.А.

Екатеринбург 2017

Паспорт проекта

По доминирующей деятельности: практико-ориентированный

По количеству участников: коллективный

По характеру координатора: явная координация

По предметно-содержательной области: экологический

По способу общения: непосредственное

По характеру контактов: внутреннее

По продолжительности: долгосрочный (6 месяцев)

Цель проекта:

Создание условий для обучения детей основам экологии, природопользования.

Задачи проекта:

- расширять естественно – научные представления детей о различных природных объектах, о жизни на земле, в воде и воздухе.

-объяснять экологические зависимости, осознание которых способствует развитию современного экологического мышления и творческого воображения в процессе опытнической и исследовательской деятельности детей.

-воспитывать детей экологически – грамотными, творчески – развитыми личностями.

Проблема:

Как известно, основы любого образования закладываются в детстве. Рассмотрев большинство экологических программ для дошкольных учреждений, очевидно, что в них представлены практически все формы, методы и приемы работы с детьми, кроме прогнозирования погоды. Для чего нужен прогноз погоды и как его использовать? Как сделать процесс наблюдений за явлениями погоды более интересным, понятным? Для решения этих вопросов возникла идея оборудовать на территории дошкольного учреждения элементарную метеорологическую площадку.

Ожидаемые результаты:

В ходе эколого-педагогической работы с дошкольниками на метеоплощадке, происходит развитие эмоциональной и сенсорной среды ребенка, а также формирования знаний и представлений «о правильном общении с природой». Прогнозирование – это познавательная деятельность, доступная ребенку, развивающая его умственные способности и бережное отношение к природе.

Этапы реализации проекта:

1 этап: подготовительный (март – апрель 2017 г.)

Цель: Создать условия для реализации экологического проекта.

Задачи:

1. Создание временной творческой группы.
2. Разработка проекта «Метеоплощадка».
3. Составление сметы расходов на реализацию проекта.

2 этап: основной (май – август 2017 г.)

Цель: Провести мероприятия (табл. 1) по реализации проекта.

Задачи:

1. Реализация экологического природоохранного проекта.
2. Проведение просветительских мероприятий среди родителей воспитанников.
3. Проведение итоговых мероприятий по реализации экологического природоохранного проекта.

3 этап: контрольно-рефлексивный (сентябрь 2017 г.)

Цель: Подвести итоги реализации проекта.

Задачи:

1. Издание и распространение информационно-методической продукции среди педагогов и родителей детского сада.
2. Определение перспектив дальнейшей экологической работы с семьями воспитанников.

Мероприятия по проекту

Наименование мероприятия	Исполнитель	Срок исполнения	Результативность мероприятия
Создание временной творческой группы для реализации проекта	Крашенинникова И.А.	Март 2017 г	Создана творческая группа
Разработка проекта «Метеорологическая площадка»	Крашенинникова И.А.	Март 2017 г	Проект разработан
Выбор участка для оборудования метеоплощадки	Крашенинникова И.А. Любичкая О.Г. Домникова М.А. Мартиросян К.А. Двоеглазова С.В.	Март 2017 г	Участок выбран
Составление сметы расходов на реализацию проекта	Крашенинникова И.А.	Апрель 2017 г	Смета составлена (рис. 1)
Приобретение посадочного материала: - семена цветов - саженцы кустарников	Крашенинникова И.А. Любичкая О.Г.	Май 2017 г	Высадка рассады цветов (бархатцы, шафраны, львиный

Продолжение таблицы 1

- удобрения			зев) в открытый грунт, саженцев кустарников жасмина. Подкормка цветочных растений удобрением.
Приобретение строительного материала: - доски - брус - рейки - краска - гвозди - декоративный грунт	Домникова М.А. Мартиросян К.А. Двоеглазова С.В.	Май 2017 г	Постройка родителями метеовышки, заборчика, изготовление информационной доски экологической площадки.
Приобретение приборов для измерения показателей природных явлений	Крашенинникова И.А.	Май 2017 г	Приобретено оборудование анемометр, компас, термометры для измерения температуры воды, почвы, воздуха.
Оформление дизайна площадки	Крашенинникова И.А. Любичкая О.Г.	Май – июнь 2017 г	Оформлена

Продолжение таблицы 1

постройками из бросового материала	Домникова М.А. Мартиросян К.А. Двоеглазова С.В		
Создание солнечных часов	Мартиросян К.А.	Май 2017 г	Созданы

Таблица 2

Занятия в опытно - экологической лаборатории на метеоплощадке

Тема	Цель	Деятельность
Цветы – барометры на участке детского сада.	Заинтересовать детей информацией о цветах-барометрах, произрастающих на территории детского сада. Вызвать желание наблюдать за ними, фиксировать свои наблюдения, сравнивать их; воспитывать любовь к природе.	<i>Познавательная – исследовательская</i>
Растения - синоптики	Продолжать знакомить детей с растениями – барометрами, дать знания о растениях, помогающих человеку определять погоду.	<i>Познавательная – исследовательская</i>
Приборы -	Познакомить детей с	<i>Познавательная</i>

помощники. Знакомство с барометром. (беседа)	профессией гидрометеоролога, с одним из приборов помогающим ему в работе – барометром.	
«Земной шар на столе»	Дать детям представление о зависимости климата в любой точке планеты от удаленности от солнца. Вызвать интерес и познавательную активность у детей.	<i>Познавательная Коммуникация</i>
«Что такое компас?»	Формировать представление о четырех частях света. Познакомить с компасом, дать начальные навыки ориентирования.	<i>Познавательная Коммуникация</i>
«Мир температур»	Уточнить представления о температуре, Познакомить с водным и воздушным термометром.	<i>Познавательная</i>
«Откуда дует ветер»	Познакомить с прибором для определения скорости ветра - анемометром. Помочь усвоить алгоритм снятия показателей. Побуждать высказывать свои предложения о погоде	<i>Познавательная</i>

	на сегодня.	
«Знакомство с солнечными часами»	Познакомить с принципами работы солнечных часов, продолжать учить навыкам применения знаний на практике.	<i>Познавательная</i>
«Природа дарит чудеса»	Дать элементарные сведения о профессии синоптика. Учить детей анализировать и делать выводы, устанавливать причинно-следственные связи. Закреплять умение классифицировать явления природы по временам года.	<i>Познавательная</i>
Коллаж «Осеннее дерево» «Цветочная поляна» «Здравствуй осень» (коллективная работа)	Содействовать развитию интереса детей к миру природы и расширять знания ребенка о возможностях использования природного материала в процессе совместного детского творчества. Формировать умение передавать свои впечатления от общения с	<i>Продуктивная (ручной труд)</i>

	природой в рисунках. Развивать чувство общности детей в группе и навыки сотрудничества.	
Работа с родителями		
Экологическая газета для семейного чтения	Формирование экологической культуры и экологического сознания у детей и родителей, укрепление детско-родительских отношений Повышать роль родителей в экологическом воспитании детей.	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Сбор природного материала «Чудеса природы» (выставка поделок)	Привлечь родителей в единое образовательное пространство. Прививать любовь к природе родного края.	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Создание родителями книги «Коллекция народных примет о погоде»	Активизировать и обогащать воспитательные умения родителей	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Конкурс вертушек	Увеличение непосредственного участия	<i>Взаимодействие с родителями</i>

	родителей и детей в организации и проведении различных экологических мероприятий.	
Фотоконкурс «Дети и природа»	Работать в тесном контакте с семьями своих воспитанников.	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Просветительская работа с родителями «У природы нет плохой погоды» «Интересные факты о погоде»	Повышение уровня знаний у родителей и детей об экологии родного города, охране природы.	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Экологический праздник «Встреча в дремучем лесу »	Использовать приобретенные знания и умения в музыкально-художественной деятельности	<i>Художественно – эстетическое</i>
Создание книжки подсказки «Правила друзей природы»	Формировать детско-родительские отношения в духе воспитания интереса и экологически правильного поведения в природе.	<i>Взаимодействие с родителями</i>
Работа с педагогами		
Мультимедийная презентация «Как создавалась	Распространение педагогического опыта	

метеорологическая площадка»		
Семинар «Познавательно исследовательская деятельность детей дошкольного возраста на прогулке» Мультимедийная презентация «Наблюдение как форма чувственного познания природы»	Повышение профессиональной компетентности педагогов	
Консультация «Игра как метод экологического воспитания дошкольников» с мультимедийной презентацией	Повысить уровень экологической культуры и информированности воспитателей.	
Викторина для педагогов «В природе все взаимосвязано»	Воспитывать экологическую грамотность среди педагогов.	

Утверждаю
Приказ № 8 от 07.02.14 г.
Заведующий МАДОУ Детский сад № 394
Л.Ф. Петрикова

Смета расходов на реализацию проекта «Метеорологическая площадка»

№ п/п	Наименование прибора, материала	Кол-во	Цена	Сумма
<i>Приборы для измерения показателей природных явлений</i>				
1.	Анемометр Benetech GM816.	1 шт	999 руб.	999 руб.
2.	Компас Levenhuk DC45	10 шт	190 руб.	1900 руб.
3.	Барометр	1 шт	2340 руб.	2340 руб.
4.	Термометры для измерения температуры воды	1 шт	200 руб.	200 руб.
5.	Термометры для измерения почвы	5 шт	174 руб.	870 руб.
6.	Термометры для измерения воздуха	2 шт	50 руб.	100 руб.
<i>Посадочный материал</i>				
7.	Бархатцы (семена)	2 уп.	22 руб.	44 руб.
8.	Шафраны (семена)	2 уп.	25 руб.	50 руб.
9.	Львиный зев (семена)	2 уп.	20 руб.	40 руб.
10.	Саженьцы кустарника жасмина	3 шт	700 руб.	2100 руб.
11.	Удобрение		2400 руб.	2400 руб.
<i>Строительный материал</i>				
12.	доски		1000 руб.	1000 руб.
13.	брус		500 руб.	500 руб.
14.	рейки		500 руб.	500 руб.
15.	краска		2000 руб.	2000 руб.
16.	гвозди		500 руб.	500 руб.
17.	декоративный грунт		2000 руб.	2000 руб.
Итого:				17 543 руб.

Рис.1. Смета расходов на реализацию проекта «Метеорологическая площадка»

Список литературы:

1. Вакуленко Ю.А. Экологические праздники – Волгоград: Учитель, 2008.
2. Николаева С.Н. – «Юный эколог» - М. Мозайка – синтез 2002г.
3. Голицына Н.С. Экологическое воспитание дошкольников. Перспективное планирование работы с детьми 3-7 лет: Методическое пособие. – М.: Мозайка-Синтез, 2006.
4. Иванова А.И. Живая экология: Программа экологического образования дошкольников. – М.: ТЦ Сфера, 2009.
5. Масленникова О. М. Экологические проекты в детском саду - Волгоград: Учитель, 2008.

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

ОТЗЫВ
руководителя выпускной квалификационной работы

**Тема: «Презентация диссеминационных продуктов ДОО как средство обеспечения
изменений в системе управления в условиях внедрения ФГОС»**

Студента Крашенинниковой Ирины Александровны
Обучающегося по ОПОП Менеджмент в дошкольном образовании
заочной формы обучения

Студент при подготовке выпускной квалификационной работы проявил готовность корректно формулировать и ставить задачи своей деятельности при выполнении выпускной квалификационной работы, анализировать, диагностировать причины появления проблем, их актуальность, устанавливать приоритеты и методы решения поставленных задач.

В процессе написания ВКР студент проявил в полной мере такие личностные качества, как самостоятельность, ответственность, добросовестность, аккуратность.

Студент проявил умение рационально планировать время выполнения работы. При написании ВКР студент соблюдал написания ВКР, систематично консультировался с руководителем, учитывал все замечания и рекомендации. Показал достаточный уровень работоспособности, прилежания.

Содержание ВКР систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфа, глав ВКР.

Автор продемонстрировал умение делать самостоятельные обоснованные и достоверные выводы из проделанной работы, умение пользоваться научной литературой профессиональной направленности.

Заключение соотнесено с задачами исследования, отражает основные выводы.

ОБЩЕЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Выпускная квалификационная работа студента Крашенинниковой Ирины Александровны соответствует требованиям, предъявляемым к квалификационной работе выпускника Института педагогики и психологии детства УрГПУ, и она рекомендуется к защите.

Научный руководитель Моисеева Людмила Владимировна
доктор педагогических наук профессор Кафедра теории и методики обучения
естествознанию, математике и информатике в период детства

Подпись

Дата 20.10.2017г.

НОРМОКОНТРОЛЬ

ФИО Крашенинникова Ирина Александровна

Кафедра ТМ ОЕМИ

результаты проверки нормоконтроль пробыден

Дата 23.10.17

Ответственный
нормоконтролер

Киу

(подпись)

Князева О.Ч.

(ФИО)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

о результатах проверки ВКР системой «Антиплагиат».

На основании контракта с ЗАО «Анти-Плагат» № 3/5-17 от 09.03.2017 года «Обеспечение доступа к информации системы автоматизированной проверки текстов «Антиплагиат» проверена работа студента УрГПУ

ФИО ВКР 2017 Крашенинникова ИА института/факультета ИПиПД получены следующие результаты:

Оригинальный текст составляет 74,67%

Дата 23.10.2017

Ответственный
подразделения

Т.В. Никулина
подпись

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Уральский государственный педагогический университет»
Институт педагогики и психологии детства

РЕЦЕНЗИЯ

на магистерскую диссертацию

Тема: Презентация диссеминационных продуктов ДОО как средство обеспечения изменений в системе управления в условиях внедрения ФГОС

Студента: Крашенинниковой Ирины Александровны

Обучающегося по ОПОП 44.04.01. Педагогическое образование. Менеджмент в дошкольном образовании заочной формы обучения

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена потребностью дошкольной педагогики в разработке и внедрению лучших образцов педагогической практики с целью получения нового качества дошкольного образования, соответствующего требованиям ФГОС ДО, недостатком теоретических разработок и исследований, связанных с определением критериальной основы инноваций, которые позволили бы педагогам практикам выявить такие предложения, которые действительно могут обеспечить инновационные изменения, а так же необходимостью успешной диссеминации инновационной практики в широкие массы педагогической общественности и отсутствием разработанных и апробированных технологий процессов распространения инновационных идей, методов осуществления распространения продуктов и (или) результатов опыта инновационной деятельности до целевой аудитории.

Содержание ВКР полностью соответствует теме и целевой установке.

Магистерская диссертация включает введение, две главы, заключение, библиографический список и приложения, иллюстрирована таблицами и рисунками.

При написании магистерской диссертации студент проанализировал достаточное (104) количество источников для того, чтобы отразить полученную информацию в тексте работы, продемонстрировав, таким образом, умение анализировать научную литературу и обобщать результаты научных исследований. На основании анализа информационных источников сделаны адекватные научные и практические выводы.

Выполнен анализ педагогического опыта решения проблемы: отсутствие разработанной технологии диссеминации инновационного продукта в профессионально педагогической среде, приводящей к изменениям системы управления ДОО.

Обоснованность применяемых методик диагностики обоснована и доказана в полной мере.

Содержание формирующего этапа опытно-поисковой работы опирается на теоретические положения, сформулированные автором в процессе анализа литературы.

Количественный и качественный анализ результатов констатирующей и контрольной диагностики осуществлен.

Содержание ВКР систематизировано: имеются выводы, отражающие основные положения параграфов и глав ВКР.

Заключение соотносено с задачами. Выводы соответствуют поставленным целям и задачам полностью, гипотеза оценивается.

Представленная работа в целом выполнена грамотно. Представлены необходимые таблицы и результаты проводимых исследований.

Оформление списка литературы соответствует требованиям.

Научно-теоретическая новизна работы состоит в: расширении представлений о способах и средствах внедрения инноваций в образовательную среду дошкольных образовательных организаций; определении диссеминации как фактора, обеспечивающего инновационное изменение системы управления образовательной организацией; обосновании возможности удовлетворения требований ФГОС ДО средств диссеминации инноваций, обеспечивающих изменения в системе управления образовательной организацией.

Практическая значимость исследования заключается в доказательстве результативности диссеминации как современного средства распространения инновационного опыта, обеспечивающего изменения в системе управления, а также в разработке и апробации методических рекомендаций к презентации диссеминационных продуктов в ДОО с целью распространения и освоения передового педагогического опыта и достижению современного качества образования.

Представленные результаты исследования могут быть рекомендованы для представления и участия на конференциях.

Работа соответствует требованиям, предъявляемым к выпускным квалификационным работам магистратуры, и заслуживает оценки: отлично.

Сведения о рецензенте:

Гурская Татьяна Викторовна.

заведующая кафедрой естественно-научных дисциплин НЧОУ ВО «Технический университет УГМК», канд.пед.наук.

« » 2017 г.

подпись рецензента

